Das Recht

des

Handlungslehrlings

nach dem

Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

bei der

Juristischen Fakultät der Universität Leipzig

eingereicht von

Karl Friedrich Dunger,
Referendar in Dresden.

Otto Wigand
Verlagsbuchhandlung und Buchdruckerei m. b. H.
Leipzig 1906.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41535720_0071

Inhaltsangabe.

Seite

I. § 1. Einleitung 7
§ 2. Begriff des Handlungslehrlings 13
II. § 3. Begründung des Lehrverhältnisses 20
III. § 4. Der Lehrvertrag 33
IV. Pflichten des Lehrherrn gegen den Handlungslehrling.
§ 5. Die Lehrpflicht 38
§ 6. Die Erziehung und Fürsorge 45
§ 7. Die Entgeltleistung 65
§ 8. Das Lehrzeugnis 75
V. Pflichten des Handlungslehrlings gegen den Lehrherrn.
§ 9. Die Dienstleistungspflicht. 88
§ 10. Die Lehrzeit und Probezeit 98
§ 11. Das Konkurrenzverbot 104
§ 12. Die Konkurrenzklausel 120
§ 13. Das Lehrgeld 144
VI. § 14. Die Beendigung des Lehrverhältnisses 147

Literaturverzeichnis.

Behrend, Lehrbuch des Handelsrechts, Band I. 1886.

Bloch, Der kaufmännische Lehrvertrag. München 1898.

Cadenbach, Der Lehrvertrag des Handlungslehrlings. Leipzig 1902.

Cosack, Lehrbuch des Handelsrechts, VI. Aufl. 1903.

Cuno, Recht des Handlungsgehilfen und des Handlungslehrlings. 1900.

Deutsche Juristen-Zeitung. Berlin.

Düringer und Hachenburg, Das Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897, Band I. 1899.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Civilsachen.

Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts.

Fuchsberger, Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts und des Reichsgerichts auf dem Gebiete des Handelsrechts. 1900.

Fuld, Das Recht des Handlungsgehilfen. Hannover 1897.

Gareis, Das deutsche Handelsrecht, 7. Aufl. 1903.

Goldmann, Das Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897, Band I. Berlin 1901.

Goldschmidt, Handbuch des Handelsrechts, 3. Aufl. 1891.

Gruchot, Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts. Berlin.

Hahn und Mugdan, Die gesamten Materialien zu den Reichsjustizgesetzen, Band VI. Materialien zum Handelsgesetzbuch. Berlin 1897.

Horrwitz, Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, 2. Aufl. 1905.

Könige, Das Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897. Berlin 1899.

Lehmann, Das Recht der Handlungslehrlinge. 1904.

Lehmann und Ring, Das Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich Berlin 1902.

Litthauer, Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897, 12 Aufl. 1901.

Makower, Handelsgesetzbuch mit Kommentar, 12. Aufl. Band I. Berlin 1901.

Moses, Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge. Breslau 1897.

Planck, Bürgerliches Gesetzbuch.
Protokolle der Kommission zur Beratung eines allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuchs. 1857.
Puchelt, Kommentar zum allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch. Leipzig 1876.
Rudorff, Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897. 1898.
Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte.
Stägemann, Das Zeugnis des Handlungsgehilfen. Leipzig 1903.
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 6. u. 7. Aufl. Berlin 1900.
Strauss, Die rechtliche Stellung des Handlungslehrlings. Mainz 1894.
Tiedemann, Das gesetzliche Konkurrenzverbot und die Konkurrenzklausel. Leipzig 1904.
Thöl, Das Handelsrecht, 6. Aufl. 1879.
Zimmermann, Über den kaufmännischen Lehrvertrag, in Busch, Archiv für Theorie und Praxis des allgemeinen Deutschen Handels- und Wechselrechts, 29. Band. 1874.

I.

§ 1.
Einleitung.

In dieser Arbeit soll das Recht des Handlungslehrlings behandelt werden, so wie es in dem neuen Deutschen Handelsgesetzbuche vom 10. Mai 1897 niedergelegt worden ist. Neues Recht ist es, welches der Gesetzgeber dem deutschen Volke gegeben hat, um den Verkehrsanschauungen der Neuzeit gerecht zu werden. Würdig steht das neue Handelsrecht mit seinen Satzungen neben den Normen des Bürgerlichen Gesetzbuchs, abgeschlossen in sich selbst, aber nicht verschlossen gegenüber der fortschreitenden Entwicklung des modernen Handelsverkehrs.

Es hat einer längeren Zeit bedurft, bis neben den übrigen Materien des Handelsrechts auch das Recht des Handlungslehrlings diejenige Ausgestaltung erfahren hat, welche den heutigen Ansprüchen Genüge leistet. Blicken wir rückwärts, so sehen wir, wie noch vor nicht zu langer Zeit unter der Herrschaft des früheren allgemeinen Handelsgesetzbuchs der Handlungslehrling vom Gesetzgeber vernachlässigt der Willkür seines Lehrherrn und den verschiedenen Anschauungen der Gerichte preisgegeben war. Dem damaligen Stande des Handels und Verkehrs entsprechend, hat das alte Handelsgesetzbuch das Recht des Handlungslehrlings

sehr kurz und unvollständig behandelt und nur einzelne Spezialvorschriften erlassen, deren Normierung in a. 57 und 61 Abs. 2 die folgende ist:

> Art. 57. Die Natur der Dienste und die Ansprüche der Handlungsgehilfen (Handlungsdiener, Handlungslehrlinge) auf Gehalt und Unterhalt werden, in Ermangelung einer Übereinkunft, durch den Ortsgebrauch oder durch das Ermessen des Gerichts, nötigenfalls nach Einholung eines Gutachtens von Sachverständigen, bestimmt.
>
> Art. 61 Abs. 2. In betreff der Handlungslehrlinge ist die Dauer der Lehrzeit nach dem Lehrvertrage und in Ermangelung vertragsmässiger Bestimmungen nach den örtlichen Verordnungen oder dem Ortsgebrauche zu beurteilen.

Im übrigen liess das alte Handelsgesetzbuch die Gesetzvorschriften über die Handlungsgehilfen gleichzeitig für Handlungsdiener und Handlungslehrlinge gelten. Demgemäss war ein Handlungslehrling nicht ermächtigt, Rechtsgeschäfte im Namen und für Rechnung des Prinzipals vorzunehmen, wenn er nicht von ihm zu Rechtsgeschäften in dessen Handelsgewerbe beauftragt war (Art. 58). Ferner durfte der Handlungslehrling ohne Einwilligung des Prinzipals weder für eigene Rechnung noch für Rechnung eines Dritten Handelsgeschäfte machen (Art. 59 Abs. 1). Ein Handlungslehrling, welcher durch unverschuldetes Unglück an der Leistung seines Dienstes zeitweise verhindert war, ging dadurch seiner Ansprüche auf Gehalt und Unterhalt nicht verlustig. Jedoch hatte er auf diese Vergünstigung nur für die Dauer von sechs Wochen Anspruch (Art. 60). Aus wichtigen Gründen konnte von jedem Teile die Aufhebung des Dienstverhältnisses vor Beendigung der Lehrzeit verlangt werden, wobei die Beurteilung der

Wichtigkeit der Gründe dem Ermessen des Richters überlassen blieb (Art. 62). Insbesondere konnte gegen den Prinzipal die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden, wenn derselbe den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährte, oder wenn er sich tätlicher Misshandlungen oder schwerer Ehrverletzungen gegen den Handlungslehrling schuldig machte. Gegen den Handlungslehrling konnte die Aufhebung des Dienstverhältnisses insbesondere ausgesprochen werden, wenn er im Dienste untreu war oder das Vertrauen missbrauchte, wenn er in Verstoss gegen das Verbot in Art. 59 ohne Einwilligung des Prinzipals für eigene Rechnung oder für Rechnung eines Dritten Handelsgeschäfte machte, wenn er seine Dienste zu leisten verweigerte, oder dieselben ohne einen rechtmässigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit zu leisten unterliess, ferner, wenn er durch anhaltende Krankheit oder Kränklichkeit, eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert war, schliesslich auch, wenn er sich tätlicher Misshandlungen oder erheblicher Ehrverletzungen gegen den Prinzipal schuldig machte oder sich einem unsittlichen Lebenswandel hingab (Art. 64).

Hier musste der Gesetzgeber eingreifen, wenn er, wie beabsichtigt, die Vorschriften eines neuen Handelsgesetzbuchs mit der durch das Bürgerliche Gesetzbuch geschaffenen Neugestaltung des Privatrechts in Einklang bringen wollte. Die aus den Kreisen der beteiligten Berufsstände gegebenen Anregungen, die Rechtsprechung der Gerichte, sowie die umfangreiche Literatur des bisherigen Handelsrechts boten ihm für seine Aufgabe ein reiches Material. Reichten doch auch die Bestimmungen des alten Handelsgesetzbuchs über die Handlungsgehilfen — unter dieser Bezeichnung

fasste das alte Recht Handlungsdiener und Handlungslehrlinge zusammen — unter den heutigen Verhältnissen nicht mehr aus; sie genügten einerseits, wie die Denkschrift zum Entwurf des neuen Handelsgesetzbuchs mit Recht bemerkt, nicht, um die Handlungslehrlinge gegen unbillige Vertragsbestimmungen zu schützen, die ihnen bei der Anstellung auferlegt wurden, andererseits entbehrte das eigentliche Lehrverhältnis überhaupt einer näheren Regelung. In den letzten Jahren vor Abfassung des Entwurfs des neuen Handelsgesetzbuchs hat die Reichstagskommission für Arbeiterstatistik umfangreiche Ermittelungen über die Lage der Handlungsgehilfen und auch der Handlungslehrlinge angestellt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen konnten im Entwurf mehrfach Verwendung finden. Man wollte dem Handlungslehrling besonderen Rechtsschutz verleihen und dafür Sorge treffen, dass nicht zuviel Lehrlinge ausgebildet werden, um eine der Ausbildung der Lehrlinge gefährliche Lehrlingszüchterei hintanzuhalten. Man suchte auch die Persönlichkeit der Handlungslehrlinge als solche zu heben, indem man davon Abstand nahm, die für Gewerbelehrlinge geltenden strengeren Spezialvorschriften auf die Handlungslehrlinge anzuwenden. So sollte es dem Lehrherrn nicht gestattet werden, den Lehrling, wenn dieser den Lehrvertrag brach, von der Polizei zurückführen zu lassen, ferner sprach man dem kaufmännischen Lehrherrn eine dem Züchtigungsrecht des Gewerbelehrherrn analoge Befugnis ab. Im übrigen hielt man es für angängig, eine Anzahl der für den Handlungsgehilfen geltenden Bestimmungen auf den Handlungslehrling Anwendung finden zu lassen.

Am 22. Januar 1897 konnte der nach den erwähnten Gesichtspunkten hergestellte, allen Wünschen nach Möglichkeit Rechnung tragende Entwurf des neuen Handelsgesetzbuchs samt einer erläuternden Denk-

schrift im Namen des Kaisers dem deutschen Reichstag vorgelegt werden. Die erste Beratung daselbst fand am 8., 9. und 10. Februar 1897 statt und endigte mit dem Beschlusse, den Entwurf einer 21gliedrigen Kommission zu überweisen. Dieselbe konnte nach rascher Erledigung ihrer Beratungen ihren umfangreichen Kommissionsbericht vom 1. April 1897 dem Reichstag überreichen, worauf am 5. und 6. April 1897 eine zweite Lesung, am 7. April 1897 die dritte Lesung stattfand, welche mit der einstimmigen Enbloc-Annahme des neuen Handelsgesetzbuchs endigte. Wesentliche Änderungen hat der Entwurf durch die Kommission und die Reichstagsberatungen nicht erfahren. So konnte das neue Werk bereits am 10. Mai 1897 die kaiserliche Sanktion erhalten. In Kraft getreten ist das neue Handelsgesetzbuch als ganzes am 1. Januar 1900, der sechste Abschnitt des ersten Buches, also das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge sogar schon am 1. Januar 1898.

Wie ist nun der Handlungslehrling nach dem neuen Handelsgesetzbuch rechtlich gestellt? Es sei ein kurzer Überblick gegeben. Zunächst gelten auch nach dem neuen Recht für den Handlungslehrling eine Anzahl der sich zunächst auf die Handlungsgehilfen beziehenden Paragraphen, insbesondere Bestimmungen über die Verpflichtung des Prinzipals, die für die Gesundheit des Personals und die Aufrechterhaltung der guten Sitten notwendigen Maßnahmen zu treffen, ferner Bestimmungen über die Aufhebung des Vertragsverhältnisses durch fristlose Kündigung, über Konkurrenzverbote und Konkurrenzklauseln. Daran schliessen sich die Sondervorschriften für Handlungslehrlinge. Sie betreffen die Art und Weise der Ausbildung des Lehrlings, die Dauer und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses, die relative Unwirksamkeit des nicht

schriftlich abgeschlossenen Lehrvertrags, das Recht des Lehrlings auf Erteilung eines Zeugnisses und das Verbot des Haltens oder der Anleitung von Lehrlingen durch Personen, die sich nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. So ist das Lehrlingsrecht in seiner in den §§ 76—82 HGB.s erfolgten Neugestaltung auf moderne Grundlage gestellt worden.

Eine erschöpfende Zusammenstellung der für die Verhältnisse der Handlungslehrlinge überhaupt geltenden Gesetzesvorschriften kann das Handelsgesetzbuch selbstverständlich nicht enthalten. Neben demselben bleiben auch für das Handlungslehrlingsrecht noch eine Reihe anderer Gesetze von Bedeutung, insbesondere gehören hierher die Bestimmungen des siebenten Titels der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juli 1900. Soweit diese Bestimmungen bisher auch für die Handlungslehrlinge galten, ist daran nach Einführung des neuen Handelsgesetzbuchs nichts geändert worden. Ebenso verhält es sich bezüglich der Krankenversicherungspflicht des Handlungslehrlings mit der Vorschrift des § 1 Abs. 4 des Krankenversicherungsgesetzes. Ergänzend treten ferner die allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag (§§ 611 ff.) hinzu. Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch bestimmt sich die ganze Lehre von den Schuldverhältnissen, so auch das Wesen der Verträge, die Haftung des Lehrherrn für die Lehrlinge, die Kündigung des Lehrverhältnisses im allgemeinen und die Verpflichtung zum Schadensersatz. Neuerdings schlägt in das Recht des Handlungslehrlings das Reichsgesetz betreffend Kaufmannsgerichte vom 6. Juli 1904 ein, welches am 1. Januar 1905 in Kraft getreten ist und seitdem einen durchgreifenden Wandel in der prozessualen Durchführung der Ansprüche der Handlungslehrlinge geschaffen hat.

Die vorliegende Arbeit soll sich indes in der Hauptsache auf eine Behandlung derjenigen Gesetzesbestimmungen beschränken, welche im neuen Handelsgesetzbuch das Recht des Handlungslehrlings regeln. Deshalb muss von einer ausführlichen Betrachtung der übrigen, für das Recht des Handlungslehrlings gleichfalls wichtigen Nebengesetze aus Zweckmässigkeitsgründen Abstand genommen werden. Nur insofern diese Vorschriften anderweiter Gesetze die handelsrechtlichen Normen direkt berühren oder dieselben zu ergänzen haben, sind sie in den Rahmen der vorliegenden Ausführungen mit einbezogen worden.

§ 2.

Der Begriff des Handlungslehrlings.

Bevor auf den Inhalt des Lehrverhältnisses, insbesondere auf die einzelnen Rechte und Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings eingegangen werden kann, ist es notwendig festzustellen, was man unter dem Begriff Handlungslehrling zu verstehen hat.

A. Da fällt es zunächst auf, dass das neue Handelsgesetzbuch von einer Begriffsbestimmung des Handlungslehrlings abgesehen hat, während es den Begriff anderer handelsrechtlicher Persönlichkeiten, wie des Handlungsgehilfen, des Handlungsagenten und des Handelsmäklers, genau bezeichnet hat. Das alte Handelsgesetzbuch hat seinerzeit Handlungsdiener, d. h. solche Personen, welche vertraglich in einem Handelsgewerbe kaufmännische Dienste gegen Entgelt leisten, und Handlungslehrlinge, zur Ausbildung in kaufmännischen Dingen angenommene Personen, unter den Begriff „Handlungsgehilfen“ zusammengefasst. In Anlehnung an die vom Gesetz im neuen Handelsgesetzbuch für den Handlungsgehilfen aufgestellte Norm ist

nach heutigem Recht die Begriffsbestimmung des Handlungslehrlings dahin zu geben:

Handlungslehrling ist, wer in einem Handelsgewerbe zur Erlernung und Leistung kaufmännischer Dienste durch Vertrag angestellt ist.

Hierzu ist folgendes auszuführen:

I. „Wer“ kann als Handlungslehrling verpflichtet sein? Jede Person beliebigen Alters sowohl männlichen als weiblichen Geschlechts.

a) Auf das Alter des Handlungslehrlings kommt es nicht an. Es können ebenso volljährige Personen wie minderjährige zur Anstellung kommen.

Bei der Bearbeitung des neuen Handelsgesetzbuchs ist man der Frage des erforderlichen Alters der Handlungslehrlinge näher getreten. Man schlug vor, die im Kaufmannsbetriebe beschäftigten Personen unter 17 Jahren als Lehrlinge zu erklären. Seitens der Regierungen wurde aber entgegnet, dass eine Abgrenzung zwischen Lehrling und Gehilfen nach einer Altersgrenze im Handelsgewerbe nicht tunlich erscheine; es gebe eine Menge junger Handlungsgehilfen unter 17 Jahren, die ausgebildet und nicht mehr den Lehrlingen zuzurechnen seien, solche Personen könne man nicht zwangsweise zu Lehrlingen machen. Ferner suchte man dem § 75 Abs. 3 des Entwurfs folgenden Zusatz anzufügen: „Lehrlinge unter 18 Jahren dürfen ausschliesslich der Pausen nicht länger als 8 Stunden täglich beschäftigt werden“. Der Antrag wurde indessen abgelehnt.

b) Weibliche Handlungslehrlinge anders zu behandeln als männliche, hat das Handelsgesetzbuch keine Veranlassung gehabt. Ist doch auch im modernen Recht die Handelsfrau rechtlich dem Kaufmann gleichgestellt. Unterschiede in der Behandlung des Weibes als Handlungslehrling werden nur insoweit praktisch in die Erscheinung treten, als sie in der Fürsorge-

pflicht und dem Erziehungsrecht des Lehrherrn zum Ausdruck kommen.

II. Der Handlungslehrling muss „durch Vertrag angestellt“ sein.

Zwischen ihm und dem Lehrherrn hat ein festes Dienstverhältnis zu bestehen, beruhend auf dem evl. mit Zuziehung des gesetzlichen Vertreters geschlossenen Lehrvertrag. Auf den Lehrvertrag in seinen Merkmalen und Eigentümlichkeiten ist an anderer Stelle[1]) näher einzugehen. Der Lehrvertrag ist das wesentliche Moment, welches den im Handelsgewerbe tätigen jungen Mann zum Handlungslehrling macht. Beschäftigt sich in dem Handelsgewerbe eine Person mit der Erlernung kaufmännischer Fertigkeiten und mag diese auch von dem Kaufmann in dieser Richtung unterwiesen werden, ohne dass ein Lehrvertrag geschlossen worden ist, so kann man die Person auch nicht als Handlungslehrling bezeichnen. Deshalb scheiden Volontäre, die sich nur zufolge eines Auftrags im Geschäft betätigen, grundsätzlich aus dem Bereich des Handlungslehrlings aus. Im Einzelfall kann eine andere Auffassung Platz greifen, wenn man davon ausgeht, dass die Grenzen des Auftragsvertrags und eines unter Weglassung von Lehrgeld und Entgelt geschlossenen Lehrvertrags sich schneiden können.

III. „In einem Handelsgewerbe“ muss der Lehrling angestellt sein.

Das heisst also von einem Kaufmann. Die Lehrlinge anderer Gewerbetreibender sind nämlich auch dann keine Handlungslehrlinge, wenn ihre Dienste kaufmännischer Natur sind. Nicht jedes Gewerbe, sondern nur das Handelsgewerbe macht aber den Lehrherrn zum Kaufmann. Der Begriff des Handelsgewerbes war nach

---

1) S. u. unter § 4.

dem alten HGB. scharf begrenzt; nur dasjenige Gewerbe war Handelsgewerbe, dessen unmittelbaren Gegenstand die absoluten Handelsgeschäfte nach Art. 271 oder die relativen Grundhandelsgeschäfte des Art. 272 bildeten. Nach modernem Recht ist das Dasein eines Handelsgewerbes nach §§ 1—3 HGB.s zu beurteilen. Daraus folgt, dass Handelsgewerbe einerseits jedes Gewerbe bedeutet, welches die in § 1 Abs. 2 HGB.s aufgeführten Geschäfte zum Gegenstande hat, andererseits jedes gewerbliche Unternehmen ist, das nach Art und Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert, sofern die Firma des Unternehmers in das Handelsregister eingetragen ist[1]). Ein Handelsgewerbe betreiben können sowohl physische wie juristische Personen. Von den physischen Personen sind die Minderkaufleute, deren Gewerbebetrieb also nicht über den Umfang des Kleingewerbes hinausgeht, zur Anstellung von Handlungslehrlingen in gleicher Weise befugt wie die Vollkaufleute. Von den juristischen Personen spielen als Handelsgewerbe die Handelsgesellschaften die bedeutendste Rolle.

IV. „Zur Erlernung und Leistung kaufmännischer Dienste“ soll der Handlungslehrling angestellt sein.

Nicht auf das Leisten von kaufmännischen Diensten ist hier das Hauptgewicht zu legen, sondern auf das Erlernen der kaufmännischen Fertigkeiten und Kenntnisse. Gerade dieser Lernzweck ist der wesentlichste Punkt des Lehrvertrages, durch welchen sich dieser Vertrag von anderen Verträgen des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Handelsgesetzbuchs unterscheidet. Erst nachdem der Lehrling auf Grund der ihm vom Lehrherrn erteilten Ausbildung die kaufmännischen Funktionen in einer bestimmten Branche erlernt hat,

---

1) § 2 HGB.s

kann er seine Kenntnisse dem Lehrherrn zu Dienste stellen.

Der Begriff der kaufmännischen Dienste ist an anderer Stelle [1]) einer näheren Betrachtung unterzogen worden. Hierzu ist zu bemerken, dass Handlungslehrling nicht ist, wer nur gewerbliche, technische oder mechanische Dienste leistet, mag er sie auch in einem Handelsgewerbe verrichten.

B. Nach Entwicklung des Begriffs des Handlungslehrlings sind im folgenden ähnliche Klassen von Angestellten, im Gegensatz zum Handlungslehrling, ins Auge zu fassen. Es kommen hier in Frage auf der einen Seite die Handlungsgehilfen, auf der anderen Seite die Gewerbelehrlinge.

1. Was den Unterschied des Handlungslehrlings vom Handlungsgehilfen anlangt, so liegt dieser in der Hauptsache in ihrer Zweckbestimmung. Beide sind zwar in einem Handelsgewerbe angestellt, der Handlungsgehilfe aber, damit er seinem Prinzipal hilft, während der Handlungslehrling in des Kaufmanns Diensten steht, damit er erst das erlerne, was er später seinem Prinzipal zu Diensten stellt. Die Grenzen beider Begriffe werden sich manchmal nicht mit voller Schärfe bestimmen lassen, denn Handlungsgehilfen, wenigstens die jüngeren, sollen in ihrem Dienst nebenbei noch weiter lernen, während die Handlungslehrlinge in ihrer Betätigung dem Lehrherrn nebenbei auch helfen sollen. Immerhin überwiegt beim Handlungsgehilfen der Hilfszweck, beim Handlungslehrling der Lernzweck.

Ein weiterer, wenn auch kein Ausschlag gebender Unterschied zwischen beiden Berufsklassen liegt in dem „Entgelt“ für die Dienstleistungen durch gewährte Vergütung. Das Handelsgesetzbuch hat als wesentliches

1) S. u. unter § 9.

Erfordernis in den Begriff des Handlungsgehilfen dessen Anstellung gegen Entgelt aufgenommen. Bei dem Handlungslehrling verlangt das Gesetz die Vereinbarung eines Entgelts für die Leistungen desselben nicht, im Gegenteil wird hier oft vom Lehrherrn ein Lehrgeld für seine durch die Ausbildung des Lehrlings sich ergebenden Mühewaltungen verlangt. Verschieden gestaltet sich auch das Recht auf Erteilung des Dienstzeugnisses beim Handlungsgehilfen und beim Handlungslehrling. Dem Handlungsgehilfen wird das Zeugnis nur erteilt, dafern er ein solches ausdrücklich erfordert, hingegen ist es gesetzliche Verpflichtung des Lehrherrn, dem Lehrling bei Beendigung des Lehrverhältnisses ein Zeugnis zu erteilen, auch wenn derselbe auf ein solches nicht anträgt. Auch inhaltlich weicht das Dienstzeugnis vom Lehrzeugnis ab. Ersteres bezieht sich nur auf die Art und Dauer der Beschäftigung und ist nur auf Verlangen des Handlungsgehilfen auch auf seine Führung und Leistungen auszudehnen. Das Lehrzeugnis hat sich demgegenüber in jedem Fall nicht nur über die Dauer der Lehrzeit, sondern auch über die während dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie über das Betragen des Handlungslehrlings auszusprechen.

Im übrigen zeigt die vom Gesetz normierte Anwendung der für die Handlungsgehilfen erlassenen Bestimmungen der §§ 60—63, 74 und 75 des Handelsgesetzbuchs auf die Handlungslehrlinge die nahe Verwandtschaft beider Rechtsbegriffe. Beide sind demnach bezüglich des Konkurrenzverbotes und der Konkurrenzklausel mit ihren Folgeerscheinungen, der Pflicht zur Fürsorge im Betrieb, sowie der Aufhebung des Vertragsverhältnisses bei Vorhandensein eines wichtigen Grundes gleichzubehandeln.

2. Das Kriterium der kaufmännischen Dienste ist es auch, was den Handlungslehrling vom Gewerbelehr-

ling unterscheidet. Zwar sind auch die Gewerbelehrlinge in einem Gewerbe zur Erlernung und Leistung von Diensten durch Vertrag angestellt, doch bezieht sich ihre Tätigkeit nicht auf kaufmännische Leistungen, sondern nur auf technische oder gewerbliche; darum ändert sich auch an ihrer rechtlichen Stellung nichts, wenn sie in gleicher Eigenschaft von einem Kaufmann angestellt sind. Der Handlungslehrling verliert hingegen in seiner Stellung beim Kaufmann auch dann nicht seine rechtliche Eigenschaft, wenn er neben seinen kaufmännischen Dienstleistungen auch mit gewerblichen Arbeiten beschäftigt wird. Die Verschiedenartigkeit des Wesens der Handlungs- und Gewerbelehrlinge, mit der auch ein Unterschied der sozialen Stellung beider Gattungen von Angestellten Hand in Hand geht, hat den Gesetzgeber veranlasst, den Gewerbelehrling einer wesentlich anderen rechtlichen Beurteilung zu unterziehen, als sie das Handelsgesetzbuch darstellen würde. Es würde zu weit führen, wollte man an dieser Stelle auf alle Abweichungen des in der Gewerbeordnung niedergelegten Gewerbelehrlingsrechts eingehen. Gleichwohl muss man zugestehen, dass das Recht des Gewerbelehrlings bei der Normierung des modernen Handlungslehrlingsrechts in zahlreichen Punkten als Vorbild gedient hat, so dass dieses Recht viel Anklänge an ersteres enthält. Man möchte sagen, das Recht des Handlungslehrlings ist auf eine höhere geistige Stufe gestellt; es ist freier gestaltet wie beispielsweise aus dem dem Handelsgesetzbuch fremden Züchtigungsrecht des gewerblichen Lehrherrn hervorgeht. An anderer Stelle wird noch verschiedentlich auf die Bestimmungen der Gewerbeordnung einzugehen sein [1]).

---

1) Goldmann S. 263 ff., 378 ff.; Staub S. 296, 242 ff.; Lehmann u. Ring I, S. 183, 150 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 245, 195 ff.; Makower

II.

§ 3.

Begründung des Lehrverhältnisses.

Die rechtlichen Beziehungen zwischen dem Lehrherrn einerseits und dem Lehrling andererseits bilden das Lehrverhältnis, welches sich äusserlich in dem Lehrvertrag offenbart. Wie bei allen Verträgen sind auch zum Abschluss des Lehrvertrages zwei Kontrahenten erforderlich, einer, welcher die Schliessung des Vertrages anträgt, und einer, welcher diesen Antrag annimmt. Der Antrag zum Abschluss des kaufmännischen Lehrvertrags kann sowohl von seiten des Lehrherrn als auch von der des Lehrlings ausgehen. Durch Annahme des Antrags kommt der Lehrvertrag zu stande.

Im folgenden sind die vertragschliessenden Parteien näher zu betrachten, und zwar

I. Der Lehrherr.

Der kaufmännische Lehrherr ist diejenige Person, die in ihrem Handelsgewerbe Handlungslehrlinge zur Erlernung und Leistung kaufmännischer Dienste durch Vertrag anstellt. Eine Definition des Begriffs Lehrherr gibt das Gesetz nicht. Der Lehrherr muss Kaufmann sein, muss ein Handelsgewerbe betreiben, er muss der Träger der aus dem Handelsbetriebe sich ergebenden Rechte und Pflichten sein; in seinem Namen müssen die Rechtsgeschäfte für das Handelsgewerbe abgeschlossen werden.

S. 131, 136; Horrwitz S. 33 ff., 158 ff.; Cadenbach S. 16 ff.; Bloch S. 5; Lehmann S. 9; Moses S. 7/8; Fuld S. 100/101; Strauss S. 8 ff.; Denkschrift S. 54 ff., 64 bei Hahn S. 231 ff., 244; Sten. Ber. S. 4564, 4595—4596 bei Hahn S. 474, 522; K.B. S. 44/45; Seuffert Bd. 28, S. 31.

1. Kaufmann kann nun eine physische oder eine juristische Person sein. Bei den juristischen Personen, den Handelsgesellschaften und den Kommunalverbänden, welche ein handelsgewerbliches Unternehmen betreiben, sind deren gesetzliche Vertreter zum Abschluss des Lehrvertrags befugt. Bei den offenen Handelsgesellschaften steht jedem der geschäftsführenden Gesellschafter, bei der Kommanditgesellschaft und Kommanditgesellschaft auf Aktien jedem persönlich haftenden Gesellschafter, bei der Aktiengesellschaft dem Vorstand die Anstellung von Handlungslehrlingen im Betriebe zu.

2. Ist der Lehrherr keine juristische, sondern eine physische Person, so ist es gleichgültig, ob dieselbe Kaufmann oder Kauffrau ist. Da das moderne bürgerliche Recht eine Beschränkung der Geschäftsfähigkeit der Frau nicht mehr kennt, so hat die Handelsfrau im Rechtsverkehr die gleichen vollen Rechte und Pflichten wie der Kaufmann, gleichgültig ob sie verheiratet ist oder nicht, ob sie mit oder ohne Genehmigung ihres Ehemannes ein Handelsgewerbe betreibt.

3. Bezüglich der im Besitz der Kaufmannseigenschaft befindlichen Personen unterscheidet das Handelsgesetzbuch zwischen Voll- und Minderkaufleuten. Letztere sind die Personen, deren Gewerbebetrieb nicht über den Umfang des Kleingewerbes hinausgeht. Das Gesetz legt ihnen verschiedene Beschränkungen bezüglich der Firma, der Handlungsbücher und der Prokura auf. Doch sind sie zur Anstellung von Handlungslehrlingen genau so berechtigt, wie die Vollkaufleute, wenngleich die Lehrlinge in solchem Betriebe nicht die Kenntnisse und Fertigkeiten sich werden aneignen können, wie es der normale Zweck des Lehrverhältnisses erfordert.

4. Der kaufmännische Lehrherr wird in den Regelfällen volljährig und voll geschäftsfähig sein und nur

so seinen gesetzlichen Obliegenheiten ordnungsgemäss nachkommen können. Der Lehrherr kann aber auch geschäftsunfähig oder in seiner Geschäftsfähigkeit beschränkt sein, da es gesetzlich genügt, dass er lediglich Träger der kaufmännischen Firma ist, auf dessen Namen das Handelsgewerbe betrieben wird.

Ist er geschäftsunfähig, z. B. ist er geisteskrank oder noch nicht sieben Jahre alt, so sind seine Willenserklärungen nichtig; er wird vollständig durch seinen gesetzlichen Vertreter vertreten, den Vater, die Mutter oder Vormund. Ist der gesetzliche Vertreter Inhaber der elterlichen Gewalt, so bedarf er zur Anstellung eines Handlungslehrlings in dem Betriebe des Geschäftsunfähigen nicht der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts. Dieser Genehmigung benötigt aber ein Vormund, wenn er mit einem Handlungslehrling einen Lehrvertrag für eine längere Zeit als ein Jahr an Stelle seines Mündels abschliesst.

Etwas anders gestaltet sich die Rechtslage, wenn der kaufmännische Lehrherr in der Geschäftsfähigkeit beschränkt ist, er also wegen Geistesschwäche, Verschwendung oder Trunksucht entmündigt oder nach § 1906 BGB. unter vorläufige Vormundschaft gestellt ist, oder das siebente, aber noch nicht das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat. Betreibt der beschränkt geschäftsfähige Kaufmann das Handelsgewerbe nur dem Namen nach, dann schliesst sein gesetzlicher Vertreter genau so wie derjenige des Geschäftsunfähigen den Lehrvertrag mit dem Handlungslehrling selbständig ab. Die Willenserklärungen eines Minderjährigen erhalten aber Rechtskraft, wenn der gesetzliche Vertreter in das Geschäft einwilligt. Insofern kann auch der minderjährige Kaufmann einen Handlungslehrling rechtswirksam in seinem Geschäft anstellen. Eine Ausnahme wird sich hier ergeben, wenn der gesetzliche Vertreter mit Ge-

nehmigung des Vormundschaftsgerichts den Minderjährigen zum selbständigen Betrieb eines Erwerbsgeschäfts ermächtigt. Dann ist der Minderjährige für diejenigen Rechtsgeschäfte, welche der Geschäftsbetrieb mit sich bringt, also auch zur Aufnahme eines Handlungslehrlings unbeschränkt geschäftsfähig. Ist hier der gesetzliche Vertreter nicht Inhaber der elterlichen Gewalt, sondern Vormund, so ist, falls der Minderjährige einen Lehrvertrag mit einem Handlungslehrling auf eine längere Zeit als ein Jahr schliesst, sowohl die Genehmigung des Vormundes wie die des Vormundschaftsgerichts erforderlich.

5. Es ist nicht erforderlich, dass der kaufmännische Lehrherr den Lehrvertrag in eigener Person schliesst. Zur Anstellung eines Handlungslehrlings ist ebenso befugt der Prokurist, der Generalbevollmächtigte, der mit Spezialvollmacht ausgestattete Handlungsbevollmächtigte, ferner auch der Liquidator und der Konkursverwalter.

6. An dieser Stelle sei auch des Falls gedacht, dass der Lehrherr der Vater des Handlungslehrlings ist. Das Bestehen eines Lehrverhältnisses zwischen Vater und Sohn ist an sich möglich, wenn auch nicht der Abschluss eines ordentlichen, sämtliche gesetzliche Konsequenzen nach sich ziehenden Lehrvertrages. Denn es haben hier in erster Linie familienrechtliche Gesichtspunkte obzuwalten. Ist der Sohn minderjährig, so muss ihm zum Abschluss des Lehrvertrages ein Pfleger bestellt werden. In gleicher Weise ist die Bestellung eines Pflegers erforderlich, wenn die Mutter als Inhaberin der elterlichen Gewalt mit ihrem Sohne oder der Vormund mit seinem Mündel einen Lehrvertrag abschliesst[1]). Im übrigen werden auf das Lehr-

1) BGB. § 181, 1630 Abs. 2, 1795, 1909.

verhältnis zwischen Vater und Sohn in Anbetracht der familienrechtlichen Stellung des Lehrlings zum Lehrherrn die Vorschriften des Handelsgesetzbuches nur insoweit zur Anwendung kommen, als sie sich mit den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die elterliche Gewalt in Einklang bringen lassen. Rechtlicher Schutz wird dem Lehrling in diesem Falle durch die Bestimmung des § 1666 über den Missbrauch der väterlichen Gewalt zu teil.

7. Schliesslich verlangt das Gesetz vom Lehrherrn als letztes Erfordernis den Vollbesitz der bürgerlichen Ehrenrechte. „Personen, die nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind, dürfen Handlungslehrlinge weder halten, noch sich mit der Anleitung von Handlungslehrlingen befassen. Desgleichen darf der Lehrherr solche Personen zur Anleitung von Handlungslehrlingen nicht verwenden[1])."

a) Diese Vorschrift verdankt ihren Ursprung sozialpolitischen Bestrebungen und ist in Anlehnung an die §§ 106, 126 der Reichsgewerbeordnung in das neue Handelsgesetzbuch aufgenommen worden. § 106 des Gesetzes verbietet Gewerbetreibenden, welchen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, sich solange mit der Anleitung von Arbeitern unter 18 Jahren zu befassen, als ihnen diese Rechte entzogen sind. Nach § 126 RGewO. steht die Befugnis zum Halten oder zum Anleiten von Lehrlingen solchen Personen, welche sich nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden, nicht zu.

b) Es kommt nicht darauf an, wegen welcher Straftat dem Lehrherrn die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt worden sind, nur muss es sich nach § 81 HGB.s um die volle Aberkennung der Ehrenrechte gemäss

1) HGB. § 81 Abs. 1.

§ 32 StGB.s und nicht nur um Entziehung einzelner bürgerlicher Ehrenrechte handeln.

c) Über die Wirkung der Aberkennung der bürgerlichen Ehrenrechte auf den Lehrvertrag ist in der Literatur Streit entstanden. So behaupten die einen, dass Lehrverträge, die dieser Vorschrift zuwider abgeschlossen würden, nichtig seien. Düringer und Hachenburg leiten dies aus § 134 BGB.s her, wonach ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstösst, nichtig ist, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt, und folgern das Bestehen eines gesetzlichen Verbots aus der Zulassung der administrativen Zwangsentlassung (§ 81 Abs. 2) und der Strafdrohung nach § 82 Abs. 2. Lehmann und Ring schliessen sich dieser Rechtsansicht mit der Maßgabe an, dass sie den Lehrvertrag auch dann als nichtig ansehen, wenn nur einer von mehreren Socii unter diese Kategorie fällt, doch nehmen sie bei Verwendung einer nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befindlichen Person zur Anleitung eines Handlungslehrlings noch keine Nichtigkeit des Lehrvertrags an. Auch Goldmann vertritt den eben ausgeführten Standpunkt. Richtiger ist es aber, anzunehmen, dass der Mangel der bürgerlichen Ehrenrechte auf Seiten des Lehrherrn nicht absolut die Nichtigkeit des Lehrvertrags herbeiführt. Dies folgt in erster Linie aus der Terminologie des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Handelsgesetzbuchs, nach welcher mit den Worten „kann nicht“ die absolute Nichtigkeit einer Handlung bezeichnet wird, während die Sollvorschrift „darf nicht“ ausdrückt, dass eine Handlung bei Vermeidung bestimmter Nachteile nicht erfolgen soll, ohne dadurch die rechtliche Wirksamkeit derselben berühren zu wollen. Die von Goldmann hier zum Beweis des Gegenteils angezogenen §§ 456, 458 BGB.s können nur bestätigen, dass das

Gesetz mit den Worten „darf nicht“ auf eine vorhandene Nichtigkeit keineswegs abzielt. Auch der Einwand von Lehmann und Ring, wonach die Nichtigkeit des Lehrvertrags aus dem Offizialeinschreiten der Polizeibehörde zu entnehmen sei, ist nicht überzeugend, da sie selbst den Lehrvertrag für gültig halten, wenn Personen ohne den Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte zur Anleitung von Handlungslehrlingen Verwendung finden; und doch kann die Polizei auch in diesem Falle Entlassung der Handlungslehrlinge verlangen. Auch der Umstand ist hier in Erwägung zu ziehen, dass das Handelsgesetzbuch dem Handlungslehrling, der von einem nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befindlichen Lehrherrn beschäftigt wird, ein gesetzliches Rücktrittsrecht einräumt, auf Grund dessen er ermächtigt ist, den Lehrvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu lösen. Nähme das Gesetz von vornherein in diesem Falle eine Nichtigkeit des Lehrvertrags an, so würde sich diese Gesetzesvorschrift als gegenstandslos erübrigen.

d) Wie schon bemerkt, kann von der Polizeibehörde die Entlassung von dem Verbote des § 81 Abs. 1 zuwider beschäftigten Handlungslehrlingen erzwungen werden. Der Polizeibehörde ist damit ein administratives Beaufsichtigungsrecht des Lehrlingswesens eingeräumt. Das hierbei zu beobachtende Verfahren ist der Regelung durch die Landesrechte überlassen worden. Da das Einschreiten der Polizei von Amtswegen zulässig ist, ist ein Antrag seitens des Handlungslehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters nicht erforderlich, wenngleich diese Personen das Recht haben, einen dahin gehenden Antrag bei der Polizeibehörde zu stellen.

e) Ausser dem gleichfalls schon erwähnten Kündigungsrecht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

(s. u. unter § 14) ist noch anzuführen, dass derjenige, welcher entgegen der Vorschrift des § 81 Handlungslehrlinge hält, ausbildet, oder ausbilden lässt, nach § 82 HGB.s mit einer Geldstrafe bis zu einhundertfünfzig Mark, im Uneinbringlichkeitsfalle nach §§ 28, 29 StGB.s mit Haft bestraft wird. Diese Strafe trifft sowohl denjenigen Lehrherrn, welcher, ohne im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte zu sein, einen Lehrling in seinem Geschäft anstellt und ausbildet, als auch den Lehrherrn, welcher einen auf rechtsgültige Weise angestellten Handlungslehrling durch eine nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindliche Person ausbilden lässt. Ferner untersteht dieser Strafdrohung jede Person, die nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte gemäss dieses ihm vom Lehrherrn erteilten Auftrags Handlungslehrlinge ausbildet.

II. Auf Seiten des Handlungslehrlings, d. h. der Person, welche durch den Abschluss des Lehrvertrags die rechtliche Stellung eines Handlungslehrlings erhalten soll, kann sich die Begründung des Lehrverhältnisses wie folgt verschieden gestalten:

1. Der Handlungslehrling kann den Lehrvertrag in eigener Person abschliessen.

a) Ist der Lehrling volljährig und voll geschäftsfähig, so besitzt er selbständig die Fähigkeit zum gültigen Abschluss des Lehrvertrags. Dass das Alter für die Stellung als Handlungslehrling bedeutungslos ist, war bereits an anderer Stelle bemerkt worden. Dem Volljährigen ist hier der für volljährig Erklärte gleich zu behandeln.

b) Ist der Lehrling minderjährig — dies ist der Normalfall — und in der Geschäftsfähigkeit beschränkt, so bedarf er, wenn er selbst den Lehrvertrag eingeht, zum Abschluss der Einwilligung seines gesetzlichen

Vertreters [1]). Schliesst der minderjährige Lehrling einen Vertrag ohne die erforderliche Einwilligung des gesetzlichen Vertreters ab, so hängt die Wirksamkeit dieses Vertrags von der nachträglich beigebrachten Genehmigung des gesetzlichen Vertreters ab [2]). Fordert der Lehrherr den gesetzlichen Vertreter zur Erklärung über die Genehmigung auf, so kann die Erklärung nur ihm gegenüber erfolgen; eine vor der Aufforderung dem Minderjährigen gegenüber erklärte Genehmigung oder Verweigerung der Genehmigung wird unwirksam. Die Genehmigung kann nur bis zum Ablaufe von zwei Wochen nach dem Empfang der Aufforderung erklärt werden. Wird sie nicht erklärt, so gilt sie als verweigert [3]). Bis zur Genehmigung des Vertrags seitens des gesetzlichen Vertreters ist der Lehrherr zum Widerrufe des Vertrags berechtigt. Der Widerruf kann auch dem minderjährigen Lehrling gegenüber erklärt werden. Hat der Lehrherr die Minderjährigkeit des Lehrlings gekannt, so kann er nur widerrufen, wenn der Minderjährige der Wahrheit zuwider die Einwilligung des Vertreters behauptet hat. Er kann auch in diesem Falle nicht widerrufen, wenn ihm das Fehlen der Einwilligung bei dem Abschlusse des Vertrags bekannt war [4]). Hat der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen im allgemeinen ermächtigt, in Dienst oder in Arbeit zu treten, so ist der Minderjährige an sich für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen. Dies bezieht sich

1) BGB. §§ 106, 107.
2) BGB. § 108 Abs. 1.
3) BGB. § 108 Abs. 1.
4) BGB. § 109.

aber nicht auf die Eingehung von Lehrverträgen. Schliesst mit dieser Ermächtigung der Minderjährige einen Lehrvertrag ab, so erlangt dieser gleichwohl erst seine Wirksamkeit, nachdem der gesetzliche Vertreter seine Genehmigung dazu erteilt hat, vorbehaltlich der Bestimmung des § 1822 Nr. 6 BGB.s.

2. Meist wird jedoch der Lehrvertrag nicht vom Lehrling selbst, sondern von einer dritten Person für den Lehrling abgeschlossen, entweder durch dessen gesetzlichen Vertreter oder einen sonstigen Dritten. Als gesetzlicher Vertreter des Lehrlings kommt in erster Linie regelmässig der Vater des ehelich geborenen Lehrlings in Betracht. Ist der Vater gestorben oder für tot erklärt oder hat er die elterliche Gewalt verwirkt, so tritt an seine Stelle als gesetzliche Vertreterin die Mutter und wenn auch diese verstorben ist oder die elterliche Gewalt verwirkt hat, der Vormund. Gesetzlicher Vertreter des ausserehelich geborenen Lehrlings ist dessen Vormund, nicht die Mutter des Lehrlings.

Hierbei ist jedoch zu unterscheiden, ob die Person, die den Lehrvertrag abschliesst, dies in eigenem Namen oder im Namen des Lehrlings tut. In eigenem Namen werden gewöhnlich der Vater und die Mutter des Lehrlings handeln, der Vormund und Pfleger meist im Namen des Mündels.

a) Schliesst die dritte Person für den Lehrling den Vertrag in eigenem Namen ab, dann ist sie allein aus dem Vertrage berechtigt und verpflichtet. Sie ist Selbstkontrahent. Praktisch wird dies bei dem Inhaber der elterlichen Gewalt. Da diesem Erziehungs- und Unterhaltspflicht obliegt und andererseits am Vermögen des Kindes Rechte zustehen, so nimmt er beim Abschluss zugleich ein eigenes Interesse wahr. Auch dem Interesse des Lehrherrn entspricht es, einen selb-

ständigen Gegenkontrahenten zu haben. Aus der Erziehungsgewalt des Vaters ergibt sich weiter sein Recht, den Sohn wider dessen Willen bezw. ohne dessen Willen in die Lehre zu geben. Dadurch, dass der Sohn Handlungslehrling wird, tritt derselbe, auch wenn er sich in häuslicher Gemeinschaft des Lehrherrn befindet, nicht aus der väterlichen Gewalt aus. Weil der Vater, oder der sonst im eigenen Namen kontrahierende gesetzliche Vertreter als Selbstkontrahent auftritt, so trifft ihn die Haftung aus dem von ihm mit dem Lehrherrn abgeschlossenen Lehrvertrage. Er leistet Gewähr für das vertragsmässige Verhalten des Lehrlings. Er ist nicht nur für eigenes Verschulden verantwortlich. So haftet er beispielsweise für den seitens des Lehrlings verübten Vertragsbruch, wenn auch nur soweit, als der Lehrling haften würde. An dieser Stelle verdient auch bemerkt zu werden, dass der den Lehrvertrag abschliessende Vater eine zum Vertragsschluss nötige Genehmigung des zuständigen Vormundschaftsgerichts nicht einzuholen hat[1]).

In Einzelfällen können sich bisweilen Schwierigkeiten insofern ergeben, als unter Umständen der Lehrherr nicht im Klaren ist, ob der mit ihm kontrahierende Vertragsgegner den Lehrvertrag in eigenem Namen oder im Namen des Lehrlings schliesst. Hierbei sind an dieser Stelle folgende Vermutungen aufzustellen. Schliesst der Vater oder die Mutter den Lehrvertrag auf seiten des Lehrlings ab, so ist anzunehmen, dass letztere denselben für sich abschliessen und sich dem Lehrherrn aus dem Vertrage haftbar machen wollen, wenn sich nicht aus den Parteivereinbarungen ein anderes ergibt. Hingegen würde man einen Vertrag zwischen dem Lehrherrn und dem Vormund, wie schon

1) BGB. § 1643, 1822 Nr. 6.

hier bemerkt werden soll, dahin auszulegen haben, dass nicht der Vormund selbst, sondern der Lehrling aus dem Vertrage verpflichtet wird. Ebenso wird man zu urteilen haben, wenn jemand für einen volljährigen, geschäftsfähigen Lehrling abgeschlossen hat. Wie verhält es sich dem gegenüber, wenn der als Handlungslehrling tätige Sohn während des von seinem Vater in dessen eigenem Namen abgeschlossenen Lehrverhältnisses volljährig geworden ist? Der nun voll geschäftsfähige Lehrling genehmigt das Lehrverhältnis dadurch, dass er dasselbe fortsetzt. Er haftet nunmehr selbständig aus dem Vertrag. Ist dagegen der unter Vormundschaft stehende Lehrling während der Dauer des Lehrverhältnisses volljährig geworden, so haftet er natürlich auch nach diesem Zeitpunkt ebenso wie vorher.

b) Die dritte Person kann den Lehrvertrag auch im Namen des Handlungslehrlings abschliessen, als dessen Stellvertreter. Als solcher kommt in erster Linie der Vormund als gesetzlicher Vertreter in Frage, und zwar für die beschränkt geschäftsfähigen Minderjährigen, welche das siebente Lebensjahr vollendet haben[1]), sowie für die beschränkt geschäftsfähigen Volljährigen, welche wegen Geistesschwäche, Verschwendung oder Trunksucht entmündigt sind oder die nach § 1906 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unter vorläufiger Vormundschaft gestellt sind[2]). Dem Vormund gleichzustellen ist der für den Handlungslehrling abschliessende Pfleger[3]). Ein Pfleger wird beispielsweise tätig werden, wenn eine Mutter, welche im Besitze der elterlichen Gewalt ist, ihren Sohn als Hand-

1) BGB. § 106.
2) BGB. § 114.
3) BGB. § 1909.

lungslehrling in ihrem Handelsgewerbe anstellt, oder wenn der Vormund sein Mündel in sein Geschäft als Handlungslehrling hereinnehmen will.

Um zu verhüten, dass der Vormund, wenn er für sein Mündel einen Lehrvertrag eingeht, seine Befugnisse zu Ungunsten des Lehrlings ausübt und dessen Interessen vernachlässigt, schreibt das Bürgerliche Gesetzbuch vor, dass der Vormund zu einem Lehrvertrage, der für längere Zeit als ein Jahr geschlossen wird, der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts bedarf [1]). Daran schliesst sich die Ordnungsvorschrift, dass das Vormundschaftsgericht vor der Entscheidung über die Genehmigung des Lehrvertrags den Mündel hören soll [2]). Die gleiche Anwendung finden diese Vorschriften der §§ 1822 Nr. 6 und 1827 auf den Pfleger. Was die Haftung aus dem von der dritten Person für den Lehrling in dessen Namen abgeschlossenen Lehrvertrag anlangt, so besteht diese lediglich auf seiten des Handlungslehrlings nach den allgemeinen Grundsätzen über die unmittelbare Stellvertretung. Nach Einholung und Erteilung der vormundschaftlichen Genehmigung ist der Vormund oder Pfleger im Regelfall nicht mehr für den Abschluss des Lehrvertrags verantwortlich zu machen [3]).

---

1) BGB. § 1822 Nr. 6.

2) BGB. § 1827.

3) Goldmann S. 377, 379, 271 ff.; Düringer u. Hachenburg S. 248 ff.; Lehmann u. Ring S. 184; Staub S. 298, 303, 304; Makower S. 108, 135; Horrwitz S. 35 ff., 159—161; Cadenbach S. 14 ff.; Lehmann S. 13 ff.; Bloch S. 8 ff.; Fuld S. 101; Strauss S. 20 ff.; Entsch. d. ROHG. XIV, S. 16 ff.; XVII, S. 394; II, S. 134 ff.; VII, S. 277; X, S. 224; Seuffert Bd. 29, S. 269.

III.

§ 4.
Der Lehrvertrag.

Betrachten wir im folgenden die Natur des Lehrvertrags. Über diese ist in der modernen Literatur ein heftiger Streit ausgebrochen, und zwar sind es wesentlich drei verschiedene Theorien, welche verfochten werden.

1. Es wird von der einen Seite behauptet, der Lehrvertrag sei ein Dienstvertrag, also ein gegenseitiger Vertrag, kraft dessen der eine der Kontrahenten die Leistung von Diensten, der andere eine Vergütung dafür zugesagt habe[1]). Dieser von Düringer und Hachenburg geltend gemachten Ansicht stimmen Lehmann und Ring bei, indem diese auf die systematische Stellung, die das Gesetz dem Lehrvertrag anweist, sowie auf die Anwendung von Sätzen über den Engagementsvertrag des Handlungsgehilfen Bezug nehmen[2]). Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass selbst das Bürgerliche Gesetzbuch in § 1822 den Lehrvertrag dem auf die Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gerichteten Vertrag gegenüberstellt. Eine gleiche Gegenüberstellung beider Vertragsarten ist in § 1827 ersichtlich. Ebenso hält das Handelsgesetzbuch in seinen Bestimmungen über den Handlungslehrling stets das Lehrverhältnis von dem Dienstverhältnis begrifflich getrennt. Dies ist auch ganz natürlich. Wie im vorhergehenden Paragraphen des Näheren ausgeführt worden ist, bezweckt der Lehrvertrag in

1) Düringer u. Hachenburg I, S. 191.
2) Lehmann u. Ring I, S. 184.

erster Linie nur die Ausbildung eines Handlungslehrlings in einem bestimmten Gewerbe, wie schon im Namen liegt, und nicht die Leistung von Diensten, wie es bei dem Dienstvertrage des Handlungsgehilfen der Fall ist.

2. Nach anderer Meinung ist der Lehrvertrag ein Werkvertrag. Hiernach müsste, da Gegenstand des Werkvertrags auch ein durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg ist, der Lehrherr als Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, hier also zur Ausbildung des Handlungslehrlings, der Handlungslehrling hingegen zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung, die ja auch in vereinbarten Dienstleistungen bestehen könnte, verpflichtet sein. Dieser Ansicht ist aber gleichfalls nicht beizustimmen, schon aus dem Grunde, weil bei dem Lehrvertrage nicht von vornherein auf die Erreichung eines bestimmten Erfolgs gerechnet werden kann. Allerdings ist der Lehrherr auf Grund des Lehrvertrags verpflichtet, den Lehrling in den in seinem Gewerbe vorkommenden kaufmännischen Arbeiten zu unterweisen, er haftet aber nicht dafür, dass der Lehrling den Grad der Kenntnisse, die er in seinem Geschäfte erlernen kann, auch wirklich erreicht. Ferner spricht auch gegen die Ansicht, dass der Lehrvertrag ein Werkvertrag sei, der Umstand, dass der Lehrvertrag auf eine bestimmte Zeit geschlossen wird, was bei der Garantie eines Erfolgs unmöglich wäre. Unvereinbar wäre auch damit die Festsetzung einer Probezeit.

3. Eine dritte Theorie, welche indessen sich nur auf Lehrverträge ohne vereinbartes Lehrgeld beziehen soll, bezeichnet den Lehrvertrag als Auftragsvertrag. Auch dieser Ansicht kann nicht beigestimmt werden. Denn auch wenn kein Lehrgeld ausbedungen ist, so ist doch der Lehrvertrag kein Auftrag, da auch ohne

dieses dem Lehrvertrag das dem Auftrag eigentümliche Merkmal der Unentgeltlichkeit fehlt. Die Ausbildung des Lehrlings erfolgt gleichzeitig mit Gegenleistungen von Diensten seitens des Handlungslehrlings. Diese Dienstleistungen, welche der Lehrherr im Interesse seines Geschäfts ausnutzen kann, sobald der Lehrling einen auch nur kleinen Teil kaufmännischer Kenntnisse sich zugeeignet hat, sind das Entgelt für die Mühewaltungen des Lehrherrn, mehr noch als das etwa zu zahlende Lehrgeld. Sie sind wesentliches Erfordernis des Lehrvertrags und bilden die wichtigste der sich aus dem Lehrvertrage ergebenden Verpflichtungen des Handlungslehrlings.

4. Der Lehrvertrag ist ein durch die Eigentümlichkeit des Lehrverhältnisses inhaltlich besonders gearteter Vertrag.

Diese Rechtsansicht ist als die maßgebende anzusehen. Deshalb hat das Bürgerliche Gesetzbuch auch den Lehrvertrag den anderen Verträgen, speziell dem Dienstvertrag und Arbeitsvertrag gegenübergestellt. Abgesehen von den allgemeinen Bestimmungen des BGB. über die Verträge werden nach der Natur des Lehrvertrags auf diesen in erster Linie die Vorschriften des Handelsgesetzbuchs in den §§ 76—82 zur Anwendung kommen, in zweiter Linie erst ergänzend die Spezialvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag. Auch die Gewerbeordnung in Titel VII gilt entsprechend für den Lehrvertrag.

Die besondere Eigenart des Lehrvertrags zeigt sich am besten in seinem Inhalt und Zweck. Seinem Zwecke nach ist der Lehrvertrag der Vertrag, durch welchen der Handlungslehrling vom Lehrherrn in dessen Handelsgeschäft zur Erlernung und Leistung kaufmännischer Dienste angestellt ist. Gerade das Moment des Lernens und dafür Dienens ist es, was

den Lehrvertrag von den anderen Verträgen des bürgerlichen Rechts und des Handelsrechts unterscheidet. Der Inhalt des Lehrvertrags wird sich entsprechend dem geltenden Prinzip der Vertragsfreiheit verschieden gestalten können. Maßgebend dafür ist auch die verschiedene Natur des kaufmännischen Betriebs, sowohl gerechnet nach dem Umfang des Geschäfts, wie nach der Mannigfaltigkeit der Branchen. Hauptsächlich werden aber einem Lehrvertrage im allgemeinen folgende Gesichtspunkte zu Grunde liegen, wie sie auch in dieser Arbeit der Reihenfolge nach einer näheren Betrachtung unterzogen worden sind:

a) Festsetzung, in welcher Weise und in welchem Umfange die Ausbildung des Lehrlings in dem betreffenden Gewerbszweige zu geschehen hat.

b) Erziehung und Fürsorge des Lehrlings, eventuell mit Aufnahme desselben in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn.

c) Vereinbarung der Zahlung von Lehrgeld an den Lehrherrn oder einer Entgeltleistung seitens des Lehrherrn.

d) Vorschriften über die Dauer der Lehrzeit und der Probezeit.

e) Bestimmungen über das Konkurrenzverbot und die Konkurrenzklausel.

f) Vereinbarungen betreffs Ausstellung des Dienstzeugnisses. Und schliesslich

g) Vertragsbestimmungen über die Lösung, insbesondere die sofortige Aufhebung des Lehrverhältnisses.

Ausser den vorstehenden ist die Aufnahme weiterer Abmachungen in den Lehrvertrag den vertragschliessenden Parteien freigestellt, doch werden sich solche meistens erübrigen.

Was die Form des Lehrvertrags anlangt, so hat schon das alte Handelsgesetzbuch die Gültigkeit des

Lehrvertrags an eine solche nicht geknüpft; das moderne Recht hat das Prinzip der allgemeinen Formlosigkeit der Verträge in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen. Die Aufnahme einer dahingehenden besonderen Bestimmung in das neue Handelsgesetzbuch wurde dadurch überflüssig. Ist nach vorstehendem ein formlos mündlich abgeschlossener Lehrvertrag gültig, so genügt sogar zum Vertragsabschluss eine Willenserklärung durch konkludente Handlung, d. h. eine Handlung, durch welche der Wille des Kontrahenten betätigt wird. Aus einem formlos abgeschlossenen Lehrvertrag kann der Lehrling sämtliche ihm gegen den Lehrling zustehenden Rechte geltend machen, wie wenn der Vertrag formell abgeschlossen wäre. Selbst der Lehrherr kann sein Recht gegen den Lehrling aus einem mündlich geschlossenen Lehrvertrage geltend machen, jedoch hier mit der Einschränkung des § 79 HGB.s. Es zeigt nämlich der nur mündlich abgeschlossene Lehrvertrag insofern eine relative Unwirksamkeit, als der Lehrherr Ansprüche wegen unbefugten Austritts aus der Lehre gegen den Lehrling nur geltend machen kann, wenn der Lehrvertrag schriftlich geschlossen ist. Diese Vorschrift steht in Einklang mit §§ 127 d, 127 f der Gewerbeordnung.

Der Abschluss des schriftlichen Lehrvertrags vollzieht sich nach den allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Es muss also die Vertragsurkunde von beiden Parteien, eventuell an Stelle des Lehrlings von dessen gesetzlichem Vertreter eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittelst gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden, und zwar muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei

die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet. Die schriftliche Form wird durch die gerichtliche oder notarielle Beurkundung ersetzt.

An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass nach dem neuen Handelsgesetzbuch der Abschluss des Lehrvertrags auf Seiten des Lehrherrn ein Handelsgeschäft darstellt, weil er ein Geschäft des Kaufmanns ist, welches zum Betriebe seines Handelsgewerbes gehört. Demnach unterliegt auch der Lehrvertrag den allgemeinen Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs über die Handelsgeschäfte, soweit sich dieselben auf einseitige Handelsgeschäfte beziehen [1]).

IV.

Pflichten des Lehrherrn gegen den Lehrling.

§ 5.

Die Lehrpflicht.

Nach der Betrachtung des Wesens des Lehrvertrags wenden wir uns zu den den Inhalt des Vertrags bildenden Berechtigungen und Verpflichtungen des Lehrherrn sowie des Handlungslehrlings.

Was in erster Linie die Verbindlichkeiten des Lehrherrn anlangt, so hat das Handelsgesetzbuch in

1) Goldmann S. 377, 378, 391 ff.; Düringer u. Hachenburg S. 248 I, 191, 251 ff., 253; Lehmann u. Ring S. 184 o., 189; Staub S. 298, 303 Anm. 1—3, 248; Makower S. 131 ff.; Horrwitz S. 35 ff., 160; Cadenbach S. 11 ff.; Lehmann S. 8, 10 ff., 20 ff.; Bloch S. 5 ff.; Moses S. 30 ff.; Fuld S. 101/102; Strauss S. 12 ff.; Denkschrift S. 55 bei Hahn S. 234; Sten. Ber. S. 4569, 4584/85 bei Hahn S. 483, 504; K.B. S. 44/45; Entsch. d. ROHG. IX, S. 206 ff., 279 ff.; Zimmermann S. 36 ff.

entsprechender Würdigung des hauptsächlichsten Inhalts des Lehrvertrags die Verpflichtung des Lehrherrn, den Lehrling auszubilden, seinen Bestimmungen in § 76 Abs. 2 HGB.s wie folgt an die Spitze gestellt:

> Der Lehrherr ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der Lehrling in den bei dem Betriebe des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen wird [1]).

I. Zweck und Umfang dieser Ausbildung ist, dass der Handlungslehrling diejenigen Erfahrungen und Kenntnisse während der Lehrzeit sammeln soll, die ihm in dem kaufmännischen Betriebe seines Lehrherrn geboten werden und die ihn befähigen würden, ein Geschäft von der Art und dem Umfang desjenigen des Lehrherrn leiten zu können. Dies besagt, dass der Lehrherr nicht angehalten sein soll, den Lehrling in alle Gebiete der Handelswissenschaft überhaupt einzuführen oder ihn auch nur im allgemeinen über die einzelnen Fächer derselben zu orientieren. Vielmehr besteht eine Lehrpflicht nur in dem mehr oder weniger engen Rahmen der in dem Geschäftsbetriebe des Lehrherrn vorkommenden kaufmännischen Arbeiten. Das Gesetz hat sich darüber, wie der Handlungslehrling die ihm vom Lehrherrn erteilte Ausbildung nachher praktisch zu verwerten hat, nicht ausgelassen. Jedoch liegt auf der Hand, dass nach der allgemeinen Natur des Lehrvertrags, sowie nach den Normen über gegenseitige Verträge, insbesondere den Dienstvertrag, der Lehrling den ihm bei der Ausbildung erteilten Anweisungen Folge zu leisten und die ihm zur eigenen Betätigung des zu Lernenden zugemuteten Dienstleistungen auszuführen verpflichtet ist. Sowohl für

---

1) Vergl. dazu die ganz ähnliche Vorschrift des § 127 Gew.O.

die Ausbildung wie für die derselben entsprechende Dienstleistung ist aber als Rahmen nur der kaufmännische Betrieb des Lehrherrn anzusehen.

II. Der Lehrherr hat die Ausbildung des Lehrlings entweder selbst oder durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter zu leiten[1]).

a) Das Gesetz geht also davon aus, dass der Lehrherr möglichst sich selbst mit der Ausbildung des Handlungslehrlings befassen soll, was im Interesse des Lehrlings liegt und dem mit dem Lehrherrn persönlich abgeschlossenen Lehrvertrag entspricht. Beschäftigt der Lehrherr gleichzeitig mehrere Handlungslehrlinge, so hat er sich denselben gleichmässig zu widmen und sie sämtlich in den in seinem Betriebe vorkommenden kaufmännischen Arbeiten zu unterweisen, da sie alle darauf Anspruch haben, die im Geschäft des Lehrherrn zu erwerbenden Kenntnisse sich anzueignen.

b) Der Lehrherr ist aber nicht verpflichtet, die Ausbildung des Handlungslehrlings in eigener Person zu besorgen, wenn er es mit Rücksicht auf seine sonstige geschäftliche Tätigkeit nicht durchführen kann oder will. Bei einem Grossbetriebe, in welchem zahlreiche Handlungslehrlinge angestellt sind, wird der Chef als Lehrherr in den seltensten Fällen in der Lage sein, die Unterweisung jedes einzelnen seiner Lehrlinge selbst in die Hand zu nehmen. Dann hat er die Ausbildung des Lehrlings durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter zu leiten. Welche Person Vertreter sein soll, ist im Gesetz nicht gesagt. Es kann jede Person sein, wenn sie den folgenden gesetzlichen Bestimmungen Genüge leistet.

1. Der Vertreter soll ausdrücklich zur Leitung der Ausbildung bestimmt sein. Der Lehrherr muss ihm

---

1) HGB. § 76 Abs. 2 Satz 2.

durch ausdrückliche Verfügung die Rolle des Lehrherrn übertragen haben. Nicht genügend ist eine allgemeine Ermächtigung des Lehrherrn an ein Mitglied seines Personals, sich der Ausbildung des Handlungslehrlings zu unterziehen. Der Lehrherr macht sich dem Lehrling gegenüber haftbar, wenn er es unterlässt, für alle diejenigen Funktionen, die er selbst nicht überwachen kann, ihn der Lehre eines ausdrücklich dazu bestimmten Vertreters anzuvertrauen.

2. Der Vertreter soll auch geeignet sein, das heisst, er soll vermöge seiner Fähigkeiten imstande sein, die ihm übertragene Lehrbefugnis gleich dem Lehrherrn auszuüben. Er muss selbst in sämtlichen bei dem Geschäftsbetriebe des Lehrherrn vorkommenden Arbeiten hinreichend unterrichtet sein, damit der Lehrling dem Lehrzweck entsprechende gründliche Kenntnisse von ihm erwerbe, widrigenfalls der Lehrling wegen ungenügender Ausbildung sich ebenfalls an den Lehrherrn halten kann. Der Vertreter kann ebenso einen wie mehrere Handlungslehrlinge gleichzeitig unterweisen. Der Vertreter kann unter Umständen selbst noch Handlungslehrling, aber dabei gleichwohl geeignet sein, Anfänger in die neue geschäftliche Tätigkeit einzuführen.

III. Die Art und Weise der Ausbildung wird sich je nach der Gattung und Grösse des Geschäfts des Lehrherrn verschieden gestalten. Als Regel gilt: „Die Unterweisung hat in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung zu erfolgen“ [1]). Und zwar muss der Lehrling in den bei dem Betriebe des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen werden [2]). Die letztere Vorschrift ist aber nicht als erschöpfend anzusehen

1) § 76 Abs. 2 am Ende.
2) § 76 Abs. 2 Satz 1.

und auch nicht strikt auszulegen. Welchen Lehrplan der Lehrherr der Ausbildung des Handlungslehrlings zu Grunde legt, ist Sache des Einzelfalles. Jedenfalls wird der Lehrling, wenn auch das Gesetz von der Anleitung in gewerblichen und technischen Dingen nicht spricht, sich manchmal ebenso technische oder gewerbliche Kenntnisse oder Fertigkeiten aneignen müssen, um einschlagenden kaufmännischen Fragen Verständnis entgegenbringen zu können. Insoweit wird sich der Handlungslehrling, wenn dem wahren Zweck des geschlossenen Lehrvertrags Rechnung getragen werden soll, auch technischen und gewerblichen Anweisungen zu fügen haben. Ausserdem kann es auch ortsüblich sein, dass der Handlungslehrling zu anderen als kaufmännischen Arbeiten verwendet wird, zum Beispiel in kleineren Betrieben zum Kopieren von Briefen, zu Botendiensten oder Hilfeleistungen im Laden oder gar zu häuslichen Arbeiten. Jedenfalls darf aber bei technischer und gewerblicher Beschäftigung des Handlungslehrlings der Lehrherr niemals dem Lehrling die zu seiner kaufmännischen Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen entziehen[1]). Ferner soll der Lehrherr bei der Ausbildung des Lehrlings nicht nur mit den Interessen seines Geschäfts rechnen, wenn er auch andererseits nicht verpflichtet ist, den Handlungslehrling in alle privaten geschäftlichen Verhältnisse oder Geschäftsgeheimnisse einzuweihen. Betreibt der Lehrherr gleichzeitig mehrere Handelsgewerbe verschiedener Natur, so kann der Lehrling nicht verlangen, dass er in sämtlichen Betrieben eingeführt und angeleitet wird. Der Lehrling muss sich mit der Erlernung wenn auch sämtlicher kaufmännischer Arbeiten eines einzelnen

1) § 76 Abs. 3 Satz 1.

Betriebes bescheiden. Die in diesen Betrieb nicht einschlagenden Fächer der kaufmännischen Tätigkeit brauchen gleichfalls in der Ausbildung des Lehrlings nicht berücksichtigt zu werden.

IV. Zum Schlusse sei noch ein Blick auf die Folgen der Verletzung der dem Lehrherrn obliegenden Lehrpflicht geworfen.

1. Wie bereits an anderer Stelle bemerkt worden ist, kann in diesem Falle das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Denn als ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung seitens des Lehrlings ist es nach § 77 Abs. 3 HGB.s insbesondere auch anzusehen, wenn der Lehrherr seine Verpflichtungen gegen den Lehrling in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise vernachlässigt. Das Nähere hierüber unten in § 14.

2. Auch civilrechtlich macht sich der Lehrherr durch ordnungswidrige Nichterfüllung seiner Lehrpflicht verantwortlich. Er haftet dem Lehrling nach den allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs für jedes eigene Verschulden. Auch für fremdes Verschulden haftet der Lehrherr, wenn der von ihm bestellte Vertreter den Anordnungen des Lehrherrn zuwider handelt. Die Haftung tritt ein nach den Vorschriften über unerlaubte Handlungen, wenn er bei der Auswahl die einem ordentlichen Kaufmann gebührende Sorgfalt ausser Acht gelassen hat, denn der Lehrherr hat bei der Wahl seines Vertreters mit der Vorsicht zu verfahren, die man von einem ordentlichen Kaufmann verlangen kann. Im übrigen hat er, wenn er sich eines Vertreters bedient, für jedes Verschulden desselben wie für das eigene einzustehen [1]). Gegenüber der weitgehenden Haftung des Lehrherrn für seinen Vertreter

1) BGB. § 278.

besteht eine Haftung des Vertreters gegenüber dem Lehrling nicht. Denn durch den Lehrvertrag sind Beziehungen zwischen dem Vertreter und dem Handlungslehrling nicht entstanden. Die Vertretung begründet lediglich ein internes Verhältnis zwischen dem Lehrherrn und dem Vertreter, woraus sich allerdings eine Haftung des Vertreters für Verschuldungen in der Ausbildung des Lehrlings ergeben kann [1]).

3. Die letzte Folge der Verletzung der dem Lehrherrn obliegenden Lehrpflicht ist krimineller Natur. Wer die ihm nach § 62 Abs. 1, 2 oder nach § 76 Abs. 2, 3 dem Lehrlinge gegenüber obliegenden Pflichten in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise verletzt, wird mit Geldstrafe bis zu einhundertfünfzig Mark bestraft. Aus den angezogenen §§ 62 und 76 ergibt sich, dass die aus dem Lehrvertrag für Einhaltung dieser Pflichten verantwortliche Person der Lehrherr allein ist. Der zur Ausbildung des Lehrlings bestellte Vertreter kann selbst nicht in Strafe genommen werden, da er, wie bereits oben ausgeführt worden ist, aus dem Lehrvertrag nicht haftet und die Vertretung nur dem Lehrherrn gegenüber auf dessen ausdrücklicher Bestimmung beruht. Deliktstatbestände sind die Verfehlungen gegen die Lehrpflichten aus § 76 auch nur dann, wenn sie so erheblich sind, dass sie Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung des Handlungslehrlings gefährden. Dabei werden Vorsatz oder mindestens Fahrlässigkeit auf Seiten des Lehrherrn vorausgesetzt [2]).

---

1) Düringer u. Hachenburg S. 246.

2) Düringer u. Hachenburg I, S. 245/46, III a, b, e S. 253/254; Lehmann u. Ring I, S. 187 Nr. 2, 186, S. 190/191; Goldmann I, S. 381 ff., S. 394 ff.; Staub I, S. 297, S. 303/304; Horrwitz S. 161 ff.; Moses S. 31 ff.; Cadenbach S. 22 ff.; Lehmann S. 22 ff., 48 ff.; Bloch S. 14 ff.; Fuld S. 111 ff.; Entsch. d. ROHG. XXXIV, S. 1 ff.

§ 6.
Erziehung und Fürsorge.

Durch den Lehrvertrag hat sich der Lehrherr verpflichtet, den Lehrling in seine Schule zu nehmen, um aus ihm einen in seiner Branche bewanderten und tüchtigen Kaufmann heranzubilden. Der Lehrling verlässt das elterliche Haus und untersteht von nun an der Lehrgewalt seines Lehrherrn. Es müssen sich aus der Natur des Lehrverhältnisses heraus demgemäss Pflichten ergeben, neue Pflichten, welche das Gesetz ausser der beruflichen Seite der Ausbildung dem Lehrherrn auferlegt, nämlich Pflichten zur Sorge für das körperliche und geistige Wohlergehen des Lehrlings.

I. Da der Lehrling, welcher in die häusliche Unterordnung des Lehrherrn gebracht wird, in den meisten Fällen noch minderjährig ist, und ihm das Gesetz deshalb noch nicht freie Hand gibt, in allen Fragen des Lebens über sich selbst zu verfügen, so musste dem Lehrherrn eine Gewalt übertragen werden, welche der väterlichen Gewalt in der Ausübung ähnlich ist. Der Lehrherr hat demnach dem in seiner Lehre befindlichen und der Erziehungsgewalt seiner Eltern entzogenen Handlungslehrling die Sorgfalt angedeihen zu lassen, welche zur Beaufsichtigung und Erziehung während seiner Entwicklungsjahre gerade in dieser Zeit sich erforderlich macht.

a) Der Bedeutung der Übertragung dieser erzieherischen Befugnis entsprechend ist das Erziehungsrecht des Lehrherrn ein höchstpersönliches. Der Lehrherr hat allein die ihm vom Gesetze überwiesene Hausgewalt und darf sich hierbei durch einen von ihm bestellten Vertreter nicht vertreten lassen.

b) Das Erziehungsrecht des Lehrherrn ist aber auch nur ein beschränktes. Damit soll gesagt sein,

dass der Lehrling, welcher aus der Familie heraus in die Hausgemeinschaft des Lehrherrn kommt, der bisherigen elterlichen Gewalt unterstellt bleibt. Die elterliche Gewalt wird durch das Lehrverhältnis nicht berührt und kann überhaupt als natürliches Recht der Eltern niemals einem Lehrherrn übertragen werden. Dies kann nun folgende Wirkungen nach sich ziehen:

1. Aus der elterlichen Gewalt entspringt das Recht der Eltern bezw. des Vormunds, den mit dem Lehrherrn geschlossenen Lehrvertrag erforderlichen Falls einseitig zu lösen und den Lehrling aus der Lehre zu nehmen. Der Lehrherr kann den Lehrling seinen Eltern nicht vorenthalten, indem er sich auf den Lehrvertrag beruft, er ist vielmehr darauf angewiesen, den ihm durch die Aufhebung des Lehrverhältnisses verursachten Vermögensschaden ersetzt zu verlangen [1]).

2. Da die in der elterlichen Gewalt liegende Sorge für die Person des Kindes ein unverzichtbares und unübertragbares Recht ist, so darf der Lehrherr auch das Erziehungsrecht des Vaters nicht unbeschränkt ausüben. Darin zeigt sich die nur teilweise Übertragung der erzieherischen Befugnisse auf den Lehrherrn, sowie die allgemeine Stellung des Handlungslehrlings gegenüber anderen Angestellten des Gewerbebetriebs. Es hat die Gewerbeordnung in § 127a die Bestimmung erlassen, dass der Gewerbelehrling der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen ist. Er kann gezüchtigt werden, nur sind übermässige und unanständige Züchtigungen, sowie jede die Gesundheit des Gewerbelehrlings gefährdenden Behandlungen verboten. Eine analoge Vorschrift für den Handlungslehrling hat das Handelsgesetzbuch, welches sich sonst im Lehrlingsrecht in zahlreichen Punkten an die Gewerbeordnung angelehnt hat, nicht aufgenommen. Es wird

1) BGB. §§ 1631, 1632, 1686, 1800.

vielmehr eine Anmaßung des Züchtigungsrechts seitens des Lehrherrn den Handlungslehrling in der Regel zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigen[1]). Nun müssen aber unter diesen Umständen dem Lehrherrn Mittel an die Hand gegeben sein, welche ihm die Durchführung seiner erzieherischen und fürsorgenden Tätigkeit gegenüber dem Ungehorsam und unangemessenen Betragen des Lehrlings möglich machen. Dem Lehrherrn ist deshalb das Recht zugestanden, in jedem Fall einer Ausschreitung oder einer unziemlichen Handlungsweise die Eltern als die Inhaber der elterlichen Gewalt, bezw. den Vormund in Kenntnis zu setzen und sie aufzufordern, zur Mitwirkung an der Erziehung des Lehrlings die ihnen zustehenden Züchtigungsmaßregeln Platz greifen zu lassen. Der gesetzliche Vertreter muss dann dem Lehrherrn mit den ihm zu Gebote stehenden Zuchtmitteln dem Lehrling gegenüber an die Hand gehen. Im Zweifel kann auch das Vormundschaftsgericht auf Antrag eines der Inhaber der elterlichen Gewalt eingreifen und denselben durch Anwendung geeigneter Zuchtmittel, wie Unterbringung in eine Erziehungsanstalt oder Besserungsanstalt unterstützen.

II. Im einzelnen hat das Handelsgesetzbuch die Erziehungs- und Fürsorgepflicht des Lehrherrn durch folgende Bestimmungen geregelt:

1. Der Lehrherr hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten. § 76 Abs. 2 Satz 2 fasst in diesen Worten die allgemein für den Lehrherrn verbindliche Satzung zusammen, dass neben der Pflicht zur Ausbildung des Lehrlings dessen Erziehung sich der Lehrherr am meisten ans Herz zu legen hat. Zur Arbeitsamkeit soll der Lehrherr den Lehrling mahnen, damit er ein tüchtiger Kaufmann werde, zu

1) HGB. §§ 71, 4, 77, 3.

guten Sitten, damit er, abgesehen von seiner Ausbildung, ein gesitteter und anständiger Mensch werde. Beides kann dem Menschen anerzogen werden, und deshalb ist das Erziehungsrecht des Lehrherrn nicht wenig hoch anzuschlagen. Dass auch das Gesetz diese Ansicht vertritt und den Handlungslehrling deswegen nicht in unwürdigen Händen wissen will, beweist der Umstand, dass Personen, welchen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, das Halten und die Anleitung von Handlungslehrlingen verboten ist[1]). Auch aus den weiter unten zu erörternden Folgen der Verletzung der Erziehungspflicht durch den Lehrherrn kann man entnehmen, welchen Wert der Gesetzgeber auf eine gründliche Erziehung des Lehrlings gelegt hat. Der Lehrherr kann, wenn er nicht weitgehend genug für den Lehrling sorgt und ihn nicht zu guten Sitten anhält, mit Kriminalstrafe belegt werden und und gibt dem Lehrling bezw. seinem gesetzlichen Vertreter Grund, das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Wann diese Folgen einzutreten haben, insbesondere ob der Lehrherr seiner Erziehungspflicht genügt hat, ist nach dem Einzelfall zu beurteilen. Im Gesetz ist nichts darüber bestimmt. Man hat indessen im Gegensatz zu dem Verhältnis zwischen Handlungsgehilfen und Prinzipal, welcher ebenfalls für Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands innerhalb seines Betriebes zu sorgen hat, an die Erziehungspflicht des kaufmännischen Lehrherrn grössere Anforderungen zu stellen. Modifiziert wird diese Erziehungspflicht des Lehrherrn noch durch weitergehendere Sondervorschriften, auf welche im folgenden noch eingegangen werden soll.

2. Der Lehrherr hat dem Lehrling die zum Besuche des Gottesdienstes an Sonntagen und Festtagen

1) HGB. § 81.

erforderliche Zeit und Gelegenheit zu gewähren[1]). Es liegt im Begriff der Erziehung und Fürsorge, dass der Lehrherr auch dem geistigen Wohl und religiösen Bedürfnis des Handlungslehrlings Beachtung zu schenken hat. Jedoch ist diese Pflicht mehr passiver Natur.

a) Der Lehrherr darf den Lehrling, wenn dieser an Sonn- und Festtagen die Kirche zu besuchen wünscht, nicht während der Zeit des Gottesdienstes arbeiten lassen, sondern er soll ihm in diesem Falle den Besuch des Gottesdienstes durch Diensterleichterung ermöglichen. Ob der Lehrling die ihm gebotene Gelegenheit zum Kirchenbesuch benutzt oder nicht, ist für den Lehrherrn gleichgültig. Der Lehrherr leistet dem Gesetz Genüge, wenn er dem Lehrling die Voraussetzungen zum Besuch des Gottesdienstes ermöglicht, auch wenn der Lehrling auf den Gottesdienst verzichtet. Nicht ist der Lehrherr befugt, den Handlungslehrling zum Kirchenbesuch anzuhalten oder gar zu zwingen. Ein solches Verhalten würde sogar den Lehrling zur sofortigen Aufhebung des Lehrvertrags berechtigen.

b) „Zeit und Gelegenheit“ soll der Lehrherr dem Lehrling zum Besuch des Gottesdienstes gewähren. Kann z. B. der Lehrling an dem Orte der gewerblichen Niederlassung des Lehrherrn den Gottesdienst seines Bekenntnisses nicht besuchen, weil ein solcher nicht am selben Ort, wohl aber in einem benachbarten Ort abgehalten wird, so muss ihm der Lehrherr gestatten, den Gottesdienst in diesem Nachbarort zu besuchen. Horrwitz findet die Bezeichnung „Gelegenheit“ nicht recht begreiflich, da es in dem eben angeführten Fall nicht Sinn des Gesetzgebers sei, den Lehrherrn zur Abhaltung des Gottesdienstes betreffender Konfession

1) HGB. § 76, 3.

oder zur Gewährung von Fahrgelegenheit nach dem Nachbarort zu veranlassen[1]). Meines Erachtens geht hier Horrwitz zu weit. Um bei demselben Beispiel zu bleiben, kann der Lehrherr dem Lehrling wohl „Zeit“ gönnen, wenn er dem Lehrling den Besuch eines entfernteren Gottesdienstes gestattet, würde ihm aber keine „Gelegenheit“ dazu gewähren, wenn er dem Lehrling etwa aus Schikane verbieten würde, den entfernteren Ort mit der Eisenbahn zu erreichen. Auch ein solches Verhalten des Lehrherrn wäre als pflichtwidrig zu bezeichnen.

c) Der Lehrling könnte nun das ihm gesetzlich zugestandene Recht auf den Besuch des Gottesdienstes missbrauchen, indem er bei jeder sich bietenden Gelegenheit den Lehrherrn um Urlaub zum Kirchenbesuch angehen und sich so seinen Dienstleistungen zu entziehen suchen würde. Es schreibt deshalb das Gesetz vor, dass nur „an Sonn- und Festtagen“ der Lehrherr dem Lehrling den Kirchenbesuch ermöglichen muss. Wie weit der Begriff der Sonn- und Festtage zu fassen ist, ist bestritten. Die Sonntage sind nach dem Kalender bestimmt. Unter Festtagen hat man die allgemein anerkannten Festtage zu verstehen. Dieser von Staub vertretenen Ansicht treten u. a. Goldmann und Lehmann und Ring entgegen, welche auch diejenigen Tage als Festtage bezeichnet haben wollen, welche nach der Religion des Handlungslehrlings allgemein als Festtage gelten. Eine derartige Ausdehnung der Verpflichtung zur Duldung des Kirchenbesuchs seitens eines Handlungslehrlings muss aber im Handelsbetriebe notwendigerweise zu Unzuträglichkeiten führen. Es kann dem Lehrherrn nicht zugemutet werden, den Handlungslehrling an jedem der oft zahlreichen Festtage

1) Horrwitz S. 163.

seines Glaubensbekenntnisses vom Dienste zu entbinden. Dem Glaubensbekenntnis des Handlungslehrlings ist nur Rechnung zu tragen, wenn der Lehrling in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen worden ist. Der Lehrherr hat in diesem Fall in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung, sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Religion des Handlungslehrlings erforderlich sind [1]). Dabei kommt es auf die objektiven Satzungen der Konfession an, welcher der Handlungslehrling angehört, nicht auf die persönlichen Anschauungen des Lehrlings über seine Religion.

3. Der Lehrherr muss dem Lehrling die zum Besuche einer Fortbildungsschule erforderliche Zeit gewähren [2]). Neben der praktischen Ausbildung des Lehrlings darf seine theoretische Unterweisung nicht vernachlässigt werden. Denn für eine einigermaßen abgeschlossene kaufmännische Bildung legen die praktischen Kenntnisse allein nicht genügend Grund. Das neue Handelsgesetzbuch, welches von einer speziellen Regelung der Fortbildungsschulfrage abgesehen hat, lässt es bei den Vorschriften des § 120 der Gewerbeordnung, welche schon nach altem Handelsrecht für das Handelsgewerbe maßgebend waren, bewenden. Demzufolge gilt das Nachstehende: Die Lehrherrn sind verpflichtet, ihren Lehrlingen unter 18 Jahren, welche eine von der Gemeindebehörde oder vom Staate als Fortbildungsschule anerkannte Unterrichtsanstalt besuchen, hierzu die erforderlichen Falls von der zuständigen Behörde festzusetzende Zeit zu gewähren. Am Sonntage darf der Unterricht nur stattfinden, wenn

1) HGB. §§ 62, 76.
2) HGB. § 76, 4.

die Unterrichtsstunden so gelegt werden, dass die Schüler nicht gehindert werden, den Hauptgottesdienst oder einen mit Genehmigung der kirchlichen Behörden für sie eingerichteten besonderen Gottesdienst ihrer Konfession zu besuchen. Als Fortbildungsschulen im Sinne dieser Bestimmung gelten auch Anstalten, in welchen Unterricht in weiblichen Hand- und Hausarbeiten erteilt wird. Durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbands (§ 142) kann für männliche Lehrlinge unter 18 Jahren, sowie für weibliche Handlungsgehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verpflichtung zum Besuche einer Fortbildungsschule, soweit diese Verpflichtung nicht landesgesetzlich besteht, begründet werden.

Auf demselben Wege können die zur Durchführung dieser Verpflichtung erforderlichen Bestimmungen getroffen werden.

Insbesondere können durch statutarische Bestimmung die zur Sicherung eines regelmässigen Schulbesuchs den Schulpflichtigen sowie deren Eltern, Vormündern und Arbeitgebern obliegenden Verpflichtungen bestimmt und diejenigen Vorschriften erlassen werden, durch welche die Ordnung in der Fortbildungsschule und ein gebührliches Verhalten der Schüler gesichert wird.

Von der durch statutarische Bestimmung begründeten Verpflichtung zum Besuch einer Fortbildungsschule sind diejenigen befreit, welche eine Innungs- oder andere Fortbildungs- oder Fachschule besuchen, sofern der Unterricht dieser Schule von der höheren Verwaltungsbehörde als ein ausreichender Ersatz des allgemeinen Fortbildungsunterrichts anerkannt wird. Ergänzend tritt hierzu die besondere Vorschrift des § 139 i der GewO. Die Verpflichtung des Lehrherrn nach § 76 Abs. 4 des HGB.s, dem Lehrling die zum

Besuch einer Fortbildungsschule erforderliche Zeit zu gewähren, findet an Orten, wo eine vom Staate oder der Gemeindebehörde anerkannte Fachschule besteht, hinsichtlich des Besuchs dieser Schule entsprechende Anwendung. Nach Abs. 2 desselben Paragraphen hat der Geschäftsinhaber die Lehrlinge unter achtzehn Jahren zum Besuche der Fortbildungs- und Fachschule anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen.

4. Der Lehrherr ist verpflichtet, die Geschäftsräume und die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, auch den Geschäftsbetrieb und die Arbeitszeit so zu regeln, dass der Handlungslehrling gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit, soweit die Natur des Betriebes es gestattet, geschützt und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert ist. Diese Vorschrift des § 62 Abs. 1 HGB.s ist neu in das Handelsgesetzbuch aufgenommen und zwar zunächst für das Verhältnis des Prinzipals zum Handlungsgehilfen geltend. § 76 Abs. 1 lässt sie auch auf Handlungslehrlinge Anwendung finden. Analoge Bestimmungen hierzu sind in § 618 des BGB.s und §§ 120 a und 120 b der GewO. zu ersehen. Zum näheren Verständnis der in § 62 des HGB.s begrenzten Fürsorgepflicht ist folgendes auszuführen:

a) Als „Geschäftsräume“ sind alle diejenigen Örtlichkeiten anzusehen, in welchen das Handelsgewerbe des Lehrherrn betrieben wird, die also in irgend einer Richtung dem Interesse des Geschäfts dienen. Dazu gehören nicht nur sämtliche Räumlichkeiten, in denen der Handlungslehrling seiner Tätigkeit nachzugehen hat — Düringer und Hachenburg beschränken sich auf diese Auslegung —, also Fabrik- und Lagerräume, Kontore, Speicher, Läden, Werkstätten, Magazine, sondern

auch die den Zugang zu denselben ermöglichenden Treppen, Höfe, Plätze, Wege oder sonstige Räumlichkeiten, in denen sich der Lehrling, wenn auch nur vorübergehend, im Interesse seines Geschäfts aufhalten muss.

b) Die für den Geschäftsbetrieb bestimmten „Vorrichtungen und Gerätschaften" sind alle Einrichtungen und Gegenstände, deren Verwendung der Betrieb des Handelsgewerbes mit sich bringt. Vorrichtungen und Gerätschaften sind im Gegensatz zu den Geschäftsräumen Betriebseinrichtungen, welche den Zwecken des Geschäfts zu dienen bestimmt sind, wie Maschinen, Fahrstühle, Bureaueinrichtungen. Dieselben müssen jedoch für den Geschäftsbetrieb bestimmt sein. Es muss ein Zusammenhang der Vorrichtungen und Gerätschaften mit dem Geschäftsbetriebe vorliegen. Besteht ein solcher Zusammenhang, so kommt es auch nicht darauf an, ob die Einrichtungen erst vom Lehrherrn für den Geschäftsbetrieb geliefert worden sind [1]), oder ob der Lehrherr dieselben zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen verpflichtet war [2]). Jedenfalls muss der Handlungslehrling während seiner kaufmännischen Tätigkeit mit den betreffenden Einrichtungen und Gerätschaften praktisch in Berührung kommen. Nicht gehören zu den Einrichtungen oder Gerätschaften, auch wenn sie in Beziehung zur Tätigkeit des Lehrlings treten, die Waren. Gefährdungen durch Waren, z. B. durch solche explosiver Natur, hat der Lehrherr dadurch hintanzuhalten, dass er durch die entsprechenden Einrichtungen angemessene Vorsichtsmaßregeln schafft.

c) Neben die Fürsorge für Geschäftsräume, Vorrichtungen und Gerätschaften stellt das Gesetz die

1) Staub S. 296.
2) BGB. S. 618.

Regelung des Geschäftsbetriebes und der Arbeitszeit. Geschäftsbetrieb ist der Inbegriff aller Tätigkeiten, welche der Betrieb des Handelsgewerbes mit sich bringt und zwar umfasst er, was seine Regelung seitens des Lehrherrn anlangt, nicht nur die dem Lehrling obliegenden Verrichtungen, sondern alle kaufmännischen oder gewerblichen Leistungen irgend welcher Personen im Geschäft. Beschränkter ist die Auslegung der „Arbeitszeit". Dieselbe umfasst die tägliche Dauer der geschäftlichen Tätigkeit des Handlungslehrlings im Handelsgewerbe. Bestimmungen über die Einhaltung derselben hat das Handelsgesetzbuch nicht erlassen. Doch greifen auch für den Handlungslehrling die Vorschriften der Gewerbeordnung §§ 105b, c—i betreffend die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe Platz. Die Verpflichtung des Lehrherrn zur Regelung des Geschäftsbetriebs und der Arbeitszeit, ebenso wie zur Einrichtung und Unterhaltung der Geschäftsräume, Vorrichtungen und Gerätschaften bezweckt die Sicherstellung des Handlungslehrlings gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes im Handelsgewerbe.

d) Diese Vorsichtsmaßregeln sollen den Handlungslehrling gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit schützen. Gesundheitsgefährdend sind alle Umstände, welche den menschlichen Körper verletzen, krank machen oder sonst irgend schädigen können. Demgemäss hat der Lehrherr für genügendes Licht bei der Arbeit, ferner für Heizung, Luft und den hygienischen Anforderungen genügende Räume ebenso zu sorgen wie für Sicherungsvorrichtungen gegen Unfälle durch Maschinen oder Maschinenteile. Die Arbeitszeit hat der Lehrherr so einzuteilen, dass für die Handlungslehrlinge beiderlei Geschlechts ihrem Alter entsprechende Erholungspausen die Arbeit unterbrechen.

Auch hier greifen wieder die Vorschriften der Gewerbeordnung über die Beschäftigung während der Sonntage § 105 ff. Platz. Bei der Kommissionsberatung des Handelsgesetzbuchs war seinerzeit vorgeschlagen worden, im Interesse der gesundheitlichen Verhältnisse der Angestellten dem Lehrherrn zur Pflicht zu machen, in den Verkaufsräumen für ausreichende Sitzgelegenheit zu sorgen, insbesondere für die mit dem Verkauf Betrauten während der Zeit, in der niemand in den Lokalitäten kauft. Die Aufnahme einer entsprechenden Vorschrift in das neue Handelsgesetzbuch wurde indessen abgelehnt, ohne dass damit der Gesetzgeber sich auf den Standpunkt stellen wollte, dass der Lehrherr zufolge seiner Fürsorgepflicht nicht auch im Einzelfall zur Gewährung der Sitzgelegenheiten verpflichtet wäre.

Nur eine Ausnahme mildert die Pflicht des Lehrherrn zur Sorge für die Gesundheit seines Handlungslehrlings. Der Lehrling muss nur gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit geschützt werden, soweit die Natur des Betriebes es gestattet. Die gleiche Einschränkung in der gesundheitlichen Fürsorge kennt das Bürgerliche Gesetzbuch in § 618 und die Gewerbeordnung in § 120 a. Es entspricht dies der Billigkeit. Denn es gibt Handelsgewerbe, die eine Gefährdung der Gesundheit nicht ganz ausschliessen, z. B. Drogerien und chemische Fabriken. In solchen Fällen ist der Lehrherr oft nicht in der Lage, die umfassendsten Sicherungsmaßregeln gegen Unfälle zu treffen. Er muss aber den Nachweis führen, dass die Natur seines Betriebes eine weitergehende Fürsorge gegen Gesundheitsgefährdungen nicht ermögliche, um damit einer Verpflichtung zum Schutz des Lehrlings gegen dennoch eintretende Unfälle enthoben zu sein.

e) Durch die Vorsichtsmaßregeln soll auch die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert und der Lehrling dadurch vor schädlichen moralischen Einflüssen geschützt sein. Diese Vorschrift bezieht sich in erster Linie auf die weiblichen Handlungslehrlinge. Werden weibliche und männliche Lehrlinge in demselben Handelsbetriebe beschäftigt, so ist der Lehrherr, insofern sich eine allgemeine Trennung beider Geschlechter nicht im Einzelfall durchführen lässt, zum mindesten verpflichtet, für gesonderte Garderoben, Ankleideräume und Bedürfnisanstalten zu sorgen. Dabei kann der Lehrherr nicht etwa geltend machen, dass die Natur seines Betriebes eine so weitgehende Sorge für seine weiblichen Handlungslehrlinge nicht gestatte. Diese Beschränkung der Sorgfaltspflicht kommt dem Lehrherrn bezüglich der Aufrechterhaltung von Sitte und Anstand im Handelsgewerbe nicht zu gute. Auch darf der Lehrherr jugendliche oder weibliche Personen nicht als Verkäufer anstössiger Gegenstände verwenden, wie Staub richtig bemerkt.

III. Weitergehende Fürsorgeverpflichtungen erwachsen dem Lehrherrn, wenn er einen oder mehrere Handlungslehrlinge in seine häusliche Gemeinschaft aufgenommen hat. Der Lehrherr hat dann, nach § 62 Abs. 2 HGB.s, in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Handlungslehrlings erforderlich sind. Diese Vorschrift, welche mit derjenigen des § 618 Abs. 2 des BGB.s wörtlich übereinstimmt, bezieht sich zunächst auf die Handlungsgehilfen, ist aber für Handlungslehrlinge viel wichtiger, weil die Aufnahme dieser in die häusliche Gemeinschaft weit

häufiger geschieht als die der Handlungsgehilfen [1]). Sie verschärft die Fürsorgepflicht des Lehrherrn nur dann, wenn er den Lehrling in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen hat. Häusliche Gemeinschaft liegt dann immer vor, wenn der Lehrling Wohnung und Beköstigung im Hause des Lehrherrn erhält. Den Anschauungen des Verkehrs entsprechend ist im Einzelfall aber auch dann schon häusliche Gemeinschaft zu erblicken, wenn der Lehrling entweder nur Wohnung oder nur Beköstigung oder neben der Wohnung teilweise Beköstigung beim Lehrherrn erhält. Nicht erforderlich ist, dass der Lehrling die Beköstigung am selben Tisch wie der Lehrherr einnimmt, wenn er nur die Verpflegung aus dem Haushalt des Lehrherrn bezieht. Inhaltlich ähnelt die häusliche Fürsorgepflicht derjenigen nach § 62 Abs. 1 vielfach. Zu der Sorge für die Geschäftsräume tritt die Sorge für gesundheitsgemässe Wohn- und Schlafräume. Die Verpflegung des Lehrlings muss mit Rücksicht auf seine Gesundheit und seine dienstliche Inanspruchnahme gut und reichlich sein. Neben der Arbeitszeit muss der Lehrherr auf angemessene Erholungszeiten für den Lehrling bedacht sein.

Auf das religiöse Gefühl hat der Lehrherr soweit Rücksicht zu nehmen, als er diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen hat, welche mit Rücksicht auf die Religion des Handlungslehrlings erforderlich sind. Bezüglich des Kirchenbesuchs des Lehrlings hat es der Lehrherr durch entsprechende Regelung der Arbeitszeit so wie bei einem nicht in häusliche Gemeinschaft befindlichen Lehrling entsprechend § 76, 2 zu halten und die oben unter 2. dieses Paragraphen geschilderten Maßnahmen zu treffen. Der in die häus-

1) Vergl. §§ 62 Abs. 2, 76 HGB.s

liche Gemeinschaft aufgenommene Handlungslehrling hat daneben das Anrecht in den ihm durch sein Glaubensbekenntnis auferlegten häuslichen Religionsübungen durch den Lehrherrn selbst oder durch von ihm ausgehende Einrichtungen und Anordnungen nicht beeinträchtigt zu werden. Hierbei hat sich der Lehrherr nach dem subjektiven Empfinden des Lehrlings zu richten, da nur dieses durch die entsprechenden Maßnahmen seitens des Lehrherrn geschützt werden soll, wie Staub mit Recht annimmt. Nicht ist in diesem Falle die Verkehrssitte entscheidend und deshalb auch nicht die entgegengesetzte Rechtsansicht Goldmanns sowie Düringer-Hachenburgs zu vertreten.

IV. Da die dem Lehrherrn auferlegten Fürsorgepflichten mit zu den schwerwiegendsten Verbindlichkeiten des Lehrherrn aus dem Lehrverhältnisse gehören, ziehen die Verletzungen aller dieser zum Schutze des Lehrlings getroffenen Maßnahmen teilweise recht empfindliche Folgen nach sich. Im einzelnen ist hierzu folgendes zu bemerken:

1. Hat der Lehrherr die genannten, ihm nach § 62 Abs. 1, 2 oder nach § 76 Abs. 2, 3 dem Lehrling gegenüber obliegenden Pflichten in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise verletzt, so wird er mit Geldstrafe bis zu 150 Mk. bestraft[1]). Da das Gesetz den Handlungslehrling dem Lehrherrn gegenüber in gesetzlich besonders geregelten Schutz nimmt, trifft den Lehrherrn zunächst eine kriminelle Strafe und zwar diesen allein, nicht dessen Stellvertreter, die sich etwa ebenfalls mit der Fürsorge für das Wohl des Lehrlings befasst haben. Die Strafe greift jedoch nur Platz, falls der Lehrherr durch die Verletzung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die

1) HGB. § 82, 1.

Gesundheit oder die Sittlichkeit des Lehrlings tatsächlich „gefährdet“ hat. Gefährdung dieser Rechtsgüter ist noch nicht Verletzung. Es genügt, wenn Gesundheit und Sittlichkeit in eine blosse Gefahr der Verletzung gebracht wird und dem Lehrherrn hierbei ein direktes persönliches Verschulden nachgewiesen werden kann. Auffallend ist hierbei, dass das Gesetz die Verletzung der sich auf die Religion und die Arbeitsamkeit beziehenden Pflichten gemäss §§ 62, 2, 76, 3 HGB.s nicht unter Strafe gestellt hat.

2. Der Handlungslehrling kann vom Lehrherrn im Klagewege Erfüllung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten verlangen. Diesen Anspruch hat der Lehrling auch, wenn eine Gefährdung seiner Gesundheit und Sittlichkeit durch Pflichtenvernachlässigung seitens des Lehrherrn nicht eingetreten ist oder nicht nachweisbar ist. Klagt der Lehrling aber auf Erfüllung, so begibt er sich damit des ihm gleichfalls zu Gebote stehenden Rücktrittsrechts, sowie seines Rechts auf Schadensersatz. Gleichzeitig kann aber der Lehrling, wenn der Lehrherr seinen Fürsorgepflichten aus dem Lehrvertrag nicht nachkommt, seinerseits die Leistung der dem Lehrherrn gebührenden Dienste verweigern, und zwar so lange, als der Lehrherr den Lehrvertrag nicht erfüllt. Der Lehrherr kommt, wenn er die Fürsorgepflichten verabsäumt, sogar in Annahmeverzug nach § 615 BGB.s, so dass der Lehrling für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die eventuell vereinbarte Vergütung verlangen kann, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Eine so weit reichende Befugnis kann jedoch dem Handlungslehrling nur zugesprochen werden, wenn die mangelnde Fürsorge des Lehrherrn es zur Folge hat, dass unter den obwaltenden Umständen, z. B. aus hygienischen Gründen ein Weiterarbeiten dem Lehrling nicht angesonnen werden

kann. Lediglich wegen Geringfügigkeiten, die der Lehrherr ausser Acht lässt, kann der Lehrling seine Dienste nicht verweigern. Kommt der Lehrherr mit der Erfüllung der Fürsorgepflicht in Verzug, so kann ihm auch der Lehrling zur Bewirkung der Leistung eine angemessene Frist mit der Erklärung bestimmen, dass er die Annahme der Leistung nach dem Ablaufe der Frist ablehne, und nach dem Ablaufe dieser Frist Schadensersatz wegen Nichterfüllung verlangen oder vom Vertrage zurücktreten, wenn nicht die Leistung rechtzeitig erfolgt ist. Der Anspruch auf Erfüllung ist dann ausgeschlossen.

3. Verletzt der Lehrherr seine gesetzlichen Fürsorgepflichten, so kann der Lehrvertrag von seiten des Lehrlings ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Das Gesetz bezeichnet es als einen wichtigen Grund, der den Lehrling zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigt, wenn der Lehrherr den ihm nach § 62 obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert[1]). Das Nähere hierzu ist unten in § 14 unter VI B Nr. 3 ausgeführt.

4. Ausser dem Anspruch auf Erfüllung oder Auflösung des Lehrverhältnisses steht dem Lehrling das Recht zu, vom Lehrherrn bei Nichterfüllung der Fürsorgepflichten Schadensersatz zu verlangen. Die Schadensersatzverbindlichkeit ist verschiedener Natur, je nachdem es sich um Übertretungen der Sorge für Sitte und Anstand oder um Zuwiderhandlungen in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Handlungslehrlings handelt.

a) Die Schadensersatzpflicht des Lehrherrn bei Ausserachtlassung der Fürsorgepflichten für Arbeitsamkeit, Sitte, Religion und Anstand gründet sich in

1) §§ 70 Abs. 1, 71 Nr. 3 HGB.s

erster Linie auf die allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs in §§ 249 ff. Der Lehrherr hat dem Lehrling hiernach den ganzen ihm durch die Verletzung der Fürsorgepflicht erwachsenen Vermögensschaden einschliesslich des entgangenen Gewinns zu ersetzen. Als entgangen gilt der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte.

b) Leben und Gesundheit des Handlungslehrlings erhalten vom Gesetz weitgehenderen Schutz. Erfüllt der Lehrherr die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Handlungslehrlings obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatze die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842—846 des BGB.s entsprechende Anwendung. Diese Bestimmung in § 62 Abs. 3 HGB.s ist dem § 618 BGB.s nachgebildet, besagt aber nicht, dass Übertretungen der hier bezeichneten Fürsorgepflichten unerlaubte Handlungen im Sinne der §§ 823 ff. BGB.s sein sollen. Die Haftung für Leben und Gesundheit des Lehrlings ist lediglich als eine aus dem Lehrvertrag sich ergebende Vertragsverbindlichkeit anzusehen, welche durch die angezogenen Bestimmungen in folgender Weise modifiziert ist: Die Verpflichtung zum Schadensersatze in Ansehung des Lebens und der Gesundheit erstreckt sich auf die Nachteile, welche die Handlung bezw. Unterlassung der Fürsorgepflicht für den Erwerb oder das Fortkommen des verletzten Lehrlings herbeiführt. Wird infolge der Verletzung des Körpers oder der Gesundheit die Erwerbsfähigkeit des Lehrlings aufgehoben oder gemindert oder tritt eine Vermehrung seiner Bedürfnisse ein, so ist dem Lehrling durch Entrichtung

einer Geldrente Schadensersatz zu leisten. Diese Rente ist im voraus zu entrichten, in der Regel für drei Monate, und kann durch eine den Umständen nach angemessene Kaution sicher gestellt werden[1]). Statt der Rente kann der Lehrling eine Abfindung in Kapital verlangen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Im Falle der Tötung des Lehrlings hat der ersatzpflichtige Lehrherr die Kosten der Beerdigung demjenigen zu ersetzen, welchem die Verpflichtung obliegt, diese Kosten zu tragen. Auch hat der Ersatzpflichtige im Falle der Tötung und der Verletzung des Körpers oder der Gesundheit des Lehrlings, wenn derselbe kraft Gesetzes einem Dritten zur Leistung von Diensten in dessen Hauswesen oder Gewerbe verpflichtet war, dem Dritten für die entgehenden Dienste durch Entrichtung einer Geldrente Ersatz zu leisten, auf welche die erwähnten Vorschriften des § 843 Abs. 2—4 entsprechende Anwendung zu finden haben[2]). Gemildert wird die Haftung des Lehrherrn, wenn bei der Entstehung des Schadens in den Fällen der §§ 844, 845 BGB.s ein Verschulden des verletzten Lehrlings mitwirkt. Es hängt dann die Verpflichtung zum Ersatze, sowie der Umfang des zu leistenden Ersatzes von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem anderen Teile verursacht worden ist[3]).

V. Die dem Lehrherrn gemäss § 62 HGB.s obliegenden Verpflichtungen können nicht im voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden[4]). Ist im Lehrvertrage eine auf die Nichthaftung in zukünftigen Fällen sich beziehende Abmachung getroffen worden,

1) §§ 760, 843 BGB.s
2) § 845 BGB.s
3) §§ 254, 846 BGB.s
4) § 62 Abs. 4 HGB.s, BGB. § 619.

so ist dieselbe in Gemässheit des § 134 BGB.s nichtig. Dies ergibt sich aus der öffentlich rechtlichen Natur der Fürsorgepflicht des Lehrherrn. Nichtig ist auch jede während der Dauer des Lehrverhältnisses für die Zukunft geschlossene Vereinbarung auf Aufhebung und Beschränkung der dem Lehrherrn obliegenden Fürsorgepflichten. Hieraus folgt, dass natürlich nach Eintritt einer Schadensersatzverbindlichkeit des Lehrherrn deren Folgen nachträglich durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden können. Über Ansprüche aus der Vergangenheit können jederzeit zwischen Lehrherrn und Lehrling Vereinbarungen getroffen werden. Welche Wirkungen eine nach § 62 Abs. 4 nichtige Abmachung auf den ganzen Lehrvertrag ausübt, insbesondere ob sie die Nichtigkeit des ganzen Lehrvertrags herbeiführt, ist im Anschluss an Goldmann und Gareis nach § 139 BGB.s zu beurteilen. Hiernach ist der Lehrvertrag dann als gültig anzusehen, wenn anzunehmen ist, dass Lehrling und Lehrherr den Lehrvertrag auch ohne die nichtige Vereinbarung aus § 62 Abs. 4 geschlossen hätten. Warum Staub, der im allgemeinen denselben Standpunkt vertritt, die Anwendung des § 139 BGB.s verwirft und sich allein darauf stützt, es genüge den Zwecken des Gesetzes ein Zustand, kraft dessen die Abreden gegen die von ihm aufgestellten Schutzvorschriften nichtig seien, im übrigen aber der geschlossene Vertrag zu Recht bestehen bleibe, ist nicht ersichtlich[1]).

1) Staub I, S. 298, Anm. 17 u. 19, 304, 256 ff., 260 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 246/247, 208 ff.; Lehmann u. Ring I, S. 161 ff., 163, 185 ff., 191; Makower S. 114, 132 ff., 136; Goldmann S. 302, 303 ff., 381 ff.; Horrwitz S. 61 ff., 102 ff., 163 ff.; Bloch S. 15 ff.; Cadenbach S. 26 ff.; Moses S. 13 ff., 32 ff.; Lehmann S. 24 ff.; Denkschrift S. 57 bei Hahn S. 236; Sten. Ber. S. 4561, 4593—4594 bei Hahn S. 469, 519 ff.; K.B. S. 24 ff., 46; Fuld S. 113 ff.; Entsch. d. ROHG. VII, S. 278; Entsch. d. RG. 52, S. 69.

§ 7.

Die Entgeltleistung.

Nach dem Wesen des Lehrverhältnisses beruht der Kernpunkt desselben in der Ausbildung des Handlungslehrlings in einem bestehenden Geschäftszweig und mit dieser Hand in Hand gehend seitens des Lehrlings die Leistung von Diensten, wie sie in dem Gewerbe des Prinzipals vorkommen. Ob der Handlungslehrling für die von ihm geleisteten Arbeiten vom Lehrherrn eine Vergütung verlangen kann, hat das Handelsgesetzbuch mit Willen unerörtert gelassen. Dies hat darin seinen Grund, dass das Gesetz für die Gestaltung des Lehrverhältnisses die Vereinbarung eines Entgelts für unerheblich erklärt. In den für den Handlungslehrling geltenden Spezialbestimmungen der §§ 76—82 HGB.s findet sich nichts, was auf die Zulassung von Entgeltleistung für die Dienste des Lehrlings deutete, weil die Vereinbarung von Entgelt nicht notwendiger Bestandteil des Lehrvertrags sein soll, im Gegensatz zum Dienstvertrag des Handlungsgehilfen, welcher bei dem Mangel einer dahingehenden Bestimmung unwirksam ist. Das Gesetz hat aber in § 76 unter anderem auch den § 63 für die Handlungslehrlinge gelten lassen, wodurch es dem Lehrling den Anspruch auf Gehalt und Unterhalt wenigstens nicht ganz abspricht. Lediglich um deswillen, dass der Anspruch auf Gehalt für das Wesen des Lehrvertrags unerheblich sein soll, ist auch der § 59 HGB.s nicht mit auf die Handlungslehrlinge bezogen worden.

I. Unter diesen Umständen gründet sich der Anspruch des Lehrlings auf Vergütung in erster Linie auf die Parteivereinbarungen, zweitens auf den Ortsgebrauch, eventuell auch auf die Vorschriften des § 612 BGB.s.

1. Parteivereinbarungen betreffs der Zahlung einer Vergütung für die Dienstleistung des Lehrlings sind in jedem Lehrvertrage voll verbindlich. Sie sind unbeschränkt zugelassen nach dem im Bürgerlichen Gesetzbuche geltenden Prinzip der Freiheit der Verträge. An eine Form sind die genannten Vertragsbestimmungen nicht gebunden, so dass der Lehrling in der Lage ist, auch aus dem nicht schriftlich geschlossenen Lehrvertrage seine Gehaltsansprüche gegen den Lehrherrn geltend zu machen.

2. Ist über die Vergütung der Dienstleistungen des Handlungslehrlings im Lehrvertrag nichts ausgemacht, so entscheidet in dieser Frage der Ortsgebrauch. Man wird aus praktischen Gründen hier den Handlungslehrling dem Handlungsgehilfen gleich behandeln, wenn das Handelsgesetzbuch auch den § 59 für ersteren anzuwenden nicht ausdrücklich vorgeschrieben hat.

3. In Ermangelung besonderer Vereinbarung oder eines Ortsgebrauchs gilt eine den Umständen nach angemessene Vergütung als vereinbart. Diese auf die Handlungsgehilfen sich beziehende Vorschrift aus § 59 HGB.s ist aber auf Handlungslehrlinge mit der grössten Vorsicht anzuwenden, da man immer davon auszugehen hat, dass an sich der Lehrling aus dem Lehrvertrag einen Anspruch der Vergütung seiner Dienstleistungen überhaupt nicht hat. Der Lehrvertrag ist aber, wenn auch in zweiter Linie, als ein Dienstvertrag des bürgerlichen Rechts zu betrachten. Nach § 612 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gilt aber eine Vergütung stillschweigend als vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Ist die Gewährung von Entgelt ortsüblich, so finden die Vorschriften des Handelsgesetzbuchs, welche

sich auf die dem Handlungsgehilfen zu leistende Vergütung beziehen, entsprechende Anwendung.

a) Die Vergütung besteht gewöhnlich in barem Geld. Das Gesetz bezeichnet sie dann als Gehalt, wenn sie in ein für allemal festgesetzten Beträgen, in nach Zeitabschnitten bemessenen festen Bezügen bestehen. Die Form der Vergütung durch Gewinnbeteiligung, entweder durch Gewährung von Provision oder Tantième, wie es bei den Handlungsgehilfen üblich ist, kommt beim Lehrlingsverhältnis praktisch nicht in Betracht. Nicht als Vergütung sind Weihnachtsgeschenke und sonstige Gratifikationen aufzufassen, und zwar auch dann nicht, wenn sie allgemein üblich oder ortsgebräuchlich sind oder von dem Lehrherrn in diesem Geschäft den Lehrlingen regelmässig gegeben zu werden pflegen. Die Geschenke zu Weihnachten, zu Neujahr usw. sind vielmehr als remuneratorische Schenkungen aufzufassen, bezw. als Schenkungen, durch die einer sittlichen Pflicht oder einer auf den Anstand zu nehmenden Rücksicht entsprochen wird. Sie unterliegen nach § 534 BGB.s daher nicht der Rückforderung und dem Widerrufe, selbst dann nicht, wenn sich der Lehrling dem Lehrherrn gegenüber so schwerer Verfehlungen schuldig macht, dass sie den Lehrherrn berechtigen, das Lehrverhältnis nach § 72 HGB.s ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufzuheben. Hat unter gewöhnlichen Voraussetzungen der Handlungslehrling keinen Anspruch auf Gratifikationen, so ist das Gegenteil anzunehmen, wenn dem Handlungslehrlinge ein solcher Anspruch ausdrücklich versprochen worden und zwar vertragsmässig zugestanden, nicht bloss in Aussicht gestellt worden ist. Nur in diesem Falle haben die Gratifikationen die Natur der Vergütung. Der Lehrling hat auch dann Anspruch auf die Gratifikation, wenn dieselbe ohne

Angabe der Höhe versprochen worden ist. Mangels ausdrücklicher Bestimmung des Betrages hat dann der Lehrherr die Gratifikation in ortsüblicher, eventuell angemessener Höhe zu leisten.

b) Es ist jedoch der häufigere Fall, wenigstens bei kleineren Betrieben, dass der Lehrling das Entgelt für die von ihm geleisteten Dienste in der Form ihm gewährten Unterhaltes bekommt. Der Unterhalt wird ihm in der Regel dadurch geleistet, dass der Handlungslehrling in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen wird. Wo nicht durch die Natur dieser Entgeltleistung ein Unterschied gegenüber der Gewährung eines Gehalts sich ergibt, werden beide Arten der Vergütung vom Gesetz gleichmässig behandelt.

Über die Art und Weise der Auszahlung des Entgelts können im Lehrvertrage Vereinbarungen mannigfacher Art getroffen sein. Fehlen derartige Spezialvorschriften, so ist folgendes zu Grunde zu legen.

II. Bezüglich der Zahlung des Gehalts ist der sonst nicht für Handlungslehrlinge geltende § 64 analog in Anwendung zu bringen. Nach ihm hat die Zahlung des Gehalts am Schlusse jedes Monats zu erfolgen. Eine Vereinbarung, nach der die Zahlung des Gehalts später erfolgen soll, ist nichtig. Trotz dieser Bestimmung ist der Lehrling aber nicht gehindert, sein Guthaben bei dem Lehrherrn mit dessen Einverständnis stehen zu lassen. Eine Vereinbarung früherer Fälligkeit ist dagegen zulässig. So würde in der Vereinbarung eines Wochenlohns im Zweifel die Vereinbarung wöchentlicher Gehaltszahlung zu erblicken sein. Da die Vergütung als eine Gegenleistung für die vom Lehrling geleisteten Dienste aufzufassen ist, so bezieht sie sich zunächst nur auf die Zeit, während welcher der Lehrling tatsächlich die Dienste für den Lehrherrn

geleistet hat. Naturgemäss fällt also mit dem Wegfall der Dienste auch die Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts fort. So ist es der Fall, wenn der Lehrling stirbt, wenn das Lehrverhältnis durch Übereinkunft, Zeitablauf oder andere Gründe gelöst wird, auch wenn der Lehrling entläuft oder sich sonst seinem Dienste entzieht. Nur in einem Ausnahmefall behält der Handlungslehrling, auch ohne dass er Dienste leistet, seinen Anspruch auf Vergütung fort.

Wird nämlich der Lehrling, wie das Handelsgesetzbuch in analoger Anwendung des für den Handlungsgehilfen geltenden § 63 vorschreibt, durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus. Diese Vorschrift, welche bei Neuschöpfung des Handelsgesetzbuchs aus Erwägungen der Billigkeit hervorgegangen ist, lehnt sich an die Fassung des ehemaligen Art. 60 des allgemeinen HGB.s und an § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs an. Art. 60 bekundet: „Ein Handlungsgehilfe, welcher durch unverschuldetes Unglück an Leistung seines Dienstes zeitweise verhindert wird, geht dadurch seiner Ansprüche auf Gehalt und Unterhalt nicht verlustig. Jedoch hat er auf diese Vergütung nur für die Dauer von sechs Wochen Anspruch“. Nach der entsprechenden Bestimmung des § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs wird der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder

Unfallversicherung zukommt. Im einzelnen sind hierzu folgende Erwägungen anzustellen:

a) Voraussetzung für die Fortgewährung des Gehalts ist also, dass dem Lehrling ein „Unglück“ zugestossen ist, welches ihn an der Leistung der Dienste verhindert. Als „Unglück“ ist ein Ereignis zu betrachten, welches der Betroffene nach den Anschauungen des Verkehrs als ein Unglück empfindet, eine Tatsache, die nach den sozialen Anschauungen der Gesamtheit, nicht bloss im Kreise der Handlungslehrlinge, als eine für den davon Betroffenen unglückliche erscheint. Der Begriff ist nicht eng auf die Fälle zu beschränken, wo dem Handlungslehrling ein wirkliches Leid passiert, aber auch nicht so weit wie in § 616 BGB.s auszudehnen, dass man ihn lediglich als einen in der Person des Handlungslehrlings liegenden Behinderungsgrund aufzufassen hätte. Praktisch werden als unglückliche Ereignisse der genannten Art am häufigsten vorkommen: Erkrankungen des Handlungslehrlings oder auch seiner näheren Angehörigen, dafern sie so hochgradig sind, dass der Lehrling durch sie an der Leistung seiner Dienste behindert wird, ferner Verhaftung des Lehrlings, elementare Ereignisse u. a. m. Der Eintritt in den Militärdienst sowie einzelne militärische Übungen sind nicht als Unglück in dem hier besprochenen Sinne aufzufassen. Sonstige tatsächliche Behinderungen, welche für den Lehrling an sich kein persönlich treffendes Unglück bedeuten, verpflichten den Lehrherrn zur Weitergewährung der Vergütung nicht, es sei denn, dass der Lehrling für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird[1]).

---

1) BGB. § 616.

b) Ein „Unglück“ kann aber nur die Wirkungen des § 63 HGB.s nach sich ziehen, wenn es „unverschuldet“ ist. Unverschuldet ist das Unglück dann, wenn der Handlungslehrling bei Anwendung der gewöhnlichen Sorgfalt es nicht abwenden konnte. Es darf also weder durch vorsätzliches wie fahrlässiges Handeln verursacht worden sein. Nicht unverschuldet ist demnach auch ein Unglück, welches sich der Lehrling durch Leichtsinn, Unvorsichtigkeit oder Unbedachtsamkeit zugezogen hat, wobei jedoch auf die Anschauungen des Verkehrs und die Umstände des einzelnen Falles Bedacht zu nehmen ist. Bei der Frage der Verschuldung ist hier auch auf die Jugend des Lehrlings und die damit verbundene Unerfahrenheit Rücksicht zu nehmen. Den häufigsten Fall des unverschuldeten Unglücks bildet die schuldlos zugezogene Krankheit. Man wird eine z. B. durch sportliche Übungen, Radfahren, Schlittschuhlaufen, Bergsteigen herbeigeführte Krankheit nicht als auf einer Verschuldung beruhend anzusehen haben. Verschuldet sind dagegen zweifellos geschlechtliche Erkrankungen, die der Lehrling durch ausschweifendes Leben sich zugezogen hat. Das gleiche würde von der ausserehelichen Schwangerschaft der weiblichen Handlungslehrlinge zu gelten haben, dafern dieselbe nicht als die Folge eines gegen eine solche Person verübten Sittlichkeitsverbrechens erscheint. Andere Ansicht vertritt in diesem Punkte nur Horrwitz [1]). In Zweifelsfällen entscheidet das freie, alle speziellen Umstände würdigende richterliche Ermessen.

c) Durch das unverschuldete Unglück muss eine „Verhinderung“ des Handlungslehrlings an der Leistung der Dienste herbeigeführt sein. Es muss also zwischen dem Unglück und dem Nichtleistenkönnen der Dienste

1) Horrwitz S. 77.

ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Tritt unangesehen des eingetretenen Unglücks auf Grund anderer Tatumstände eine Lösung des Lehrverhältnisses ein, so kann der Lehrherr aus § 63 HGB.s nicht haftbar gemacht werden. Für die Verhinderung gilt noch folgendes. Sie kann zeitweise oder dauernd sein. Auch wenn sich von vornherein erkennen lässt, dass die Verhinderung eine dauernde sein wird, bleibt der Anspruch aus § 63 auf die darin bezeichnete Zeit bestehen. Die Verhinderung muss auch eine tatsächliche und vollständige sein. Eine blosse Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Handlungslehrlings ist nicht ausreichend. Wird der Lehrling nach eingetretener Verhinderung wieder leistungsfähig, um aber bald darauf noch einmal durch dasselbe oder ein anderes Unglück ausser Tätigkeit gesetzt zu werden, so beginnt mit jeder neuen Verhinderung ein anderweiter Anspruch auf Vergütung.

d) Liegen die genannten drei Voraussetzungen vor, so behält der Lehrling seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Zeit von sechs Wochen hinaus. Diese aus Gründen der Billigkeit erlassene Vorschrift bildet mit der analogen Bestimmung des § 616 BGB.s eine zweckmässige Ausnahme von § 323 BGB.s, wonach derjenige, dessen Leistung aus einem von ihm nicht verschuldeten Umstande unmöglich wird, seinen Anspruch auf die Gegenleistung aus dem gegenseitigen Vertrage verliert. Die sechs Wochen sind soviel wie 42 Tage. Der erste Tag wird nicht mitgerechnet[1]). Diese Frist ist das Höchstmaß der Zeit, bis zu deren Ablauf der Gehalt und Unterhalt im einzelnen Falle gewährt werden muss. Der Lehrherr muss aber

1) Anders Lehmann u. Ring S. 163, welche den Tag des Eintritts des Unglücks mitrechnen.

auch, wenn der Lehrling nach einer eingetretenen Verhinderung wieder dienstfähig gewesen und aufs neue verhindert wird, auf volle weitere sechs Wochen den ungekürzten Gehalt beziehungsweise Unterhalt gewähren, wenn nicht durch andere Umstände eine Lösung des Vertragsverhältnisses erfolgt, oder wenn nicht der Handlungslehrling vor Ablauf der sechswöchigen Frist wieder dienstfähig ist. Zwei Umstände sind nämlich als Einschränkung der Zahlungspflicht des Lehrherrn zu beachten:

1. Fällt der Verhinderungsgrund für den Handlungslehrling weg, so ist dieser verpflichtet, die von ihm unterbrochenen Dienste unverzüglich wieder aufzunehmen. Verweigert der Handlungslehrling nach Beseitigung des Verhinderungsgrundes die Wiederaufnahme der Arbeiten, so ist darin ein wichtiger Grund zu erblicken, welcher den Lehrherrn berechtigt, das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufzuheben.

2. Der Anspruch des Handlungslehrlings auf Gehalt und Unterhalt kann vor Ablauf der sechs Wochen erlöschen. Denn der Anspruch bezieht sich an sich nur auf die Zeit bis zur Beendigung des Lehrverhältnisses. Er besteht nur für die Dauer von sechs Wochen, falls das Lehrverhältnis bis dahin fortbesteht. Diesen Standpunkt hat schon die Denkschrift vertreten, denn sie besagt: „Dass der Anspruch wegfällt, sobald das Dienstverhältnis endigt, versteht sich von selbst und braucht im Gesetze nicht besonders ausgesprochen zu werden.“ Wodurch aber die Endigung des Vertragsverhältnisses herbeigeführt wird, ist bezüglich des Gehaltsanspruchs nicht belanglos.

a) Die Verhinderung des Lehrlings kann für den Lehrherrn die Veranlassung bilden, ihm unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn er dazu

nach dem Lehrvertrage berechtigt ist. Der Lehrherr kann ferner berechtigt sein, dem Lehrling nach § 72 Nr. 1, 2, 4 HGB.s ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Oder nehmen wir an, der Lehrling habe selbst, weil er zur Fortsetzung der Dienste unfähig geworden sei, den Lehrvertrag gekündigt. In diesen sämtlichen drei Beispielen wird der Anspruch des Lehrlings auf Gehalt mit dem Zeitpunkt des Erlöschens des Lehrverhältnisses wegfallen, auch wenn die Frist von sechs Wochen zur Zeit noch nicht abgelaufen ist.

b) Kündigt jedoch der Lehrherr ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, weil der Handlungslehrling durch unverschuldetes Unglück längere Zeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist, so wird dadurch der im § 63 bezeichnete Anspruch des Lehrlings auf Gehalt und Unterhalt nicht berührt. In § 72 Abs. 2 stellt das Gesetz damit eine wichtige Ausnahme fest. Die Entlassung kann eine unberechtigte oder eine nach § 72 Nr. 3 berechtigte sein; auf jeden Fall besteht der Gehaltsanspruch bis zum Ablauf der sechs Wochen fort, auch wenn inzwischen das Vertragsverhältnis gelöst ist. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Verhinderung des Lehrlings von vornherein als eine den Zeitraum von sechs Wochen überdauernde zu erkennen war. Es hat nun das Bürgerliche Gesetzbuch, Satz 2 des § 616, den Grundsatz aufgestellt, dass der im Falle der Verhinderung der Vergütung nicht verlustig gehende Dienstverpflichtete sich den Betrag anrechnen lassen muss, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Bei Schaffung des Handelsgesetzbuchs hat jedoch die Reichtagskommission zu gunsten der wirtschaftlich schwächeren Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge die Schutzschrift des Abs. 2 in § 63 er-

lassen, nach welcher mit § 76 Abs. 1 auch der Handlungslehrling nicht verpflichtet ist, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, ist nichtig, bewirkt aber nicht Unwirksamkeit des ganzen Lehrvertrags, sondern nur eine solche der einzelnen die Anrechnung zulassenden Vertragsbestimmung [1]).

§ 8.

Das Lehrzeugnis.

I. Die letzte Pflicht, die zu erfüllen dem Lehrherrn nach dem Lehrvertrag obliegt, ist die Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses.

Das alte Handelsgesetzbuch hat diesen Punkt stillschweigend übergangen und ihn der Vereinbarung der Parteien und dem Ortsgebrauch überlassen. Im neuen HGB. finden wir die Frage berührt, doch hat das Gesetz nicht wie bei anderen Vorschriften die Bestimmungen betreffend das Dienstzeugnis des Handlungsgehilfen auch für die Handlungslehrlinge für anwendbar erklärt, sondern hat für letztere die besondere Vorschrift des § 80 eingeführt. Dieser besagt, dass der Lehrherr bei der Beendigung des Lehrverhältnisses dem Lehrling ein schriftliches Zeugnis über die Dauer der Lehrzeit und die während dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie über sein Betragen aus-

1) Staub S. 297, 299, 247, 260; Düringer u. Hachenburg S. 211 ff., 215 ff.; Lehmann und Ring S. 162 ff., 164 165; Goldmann S. 312 ff., 318 ff.; Makower S. 115 ff.; Horrwitz S. 66 ff., 164; Cadenbach S. 35 ff.; Lehmann S. 40 ff.; Bloch S. 23 ff.; Denkschrift S. 57/58 bei Hahn S. 236/237; K.B. S. 26 ff.; Fuld S. 32 ff., 107.

zustellen hat. Vergleicht man diese Vorschrift mit der analogen Bestimmung in § 73, so sieht man, wie das Gesetz Wesen und Stellung des Handlungsgehilfen und des Handlungslehrlings deutlich unterscheidet. Beide Vorschriften sind im Handelsgesetzbuch neu. Die Denkschrift hat zur Einführung bemerkt: „Die Vorschriften des § 73 über das Recht der Handlungsgehilfen, bei seinem Abgange ein Zeugnis zu verlangen, und über die Beglaubigung dieses Zeugnisses, entsprechen dem § 113 der Gewerbeordnung. Die gleichen Vorschriften sind in dem mehrerwähnten Gesetzesvorschlage des Reichstags enthalten, und ähnliche Bestimmungen werden, abgesehen von der die Beglaubigung des Zeugnisses betreffenden Anordnung, durch § 630 des Bürgerlichen Gesetzbuchs für jedes dauernde Dienstverhältnis Geltung erlangen.“ Dies charakterisiert auch zugleich die Stellung des Handlungslehrlingsrechts in diesem Punkte gegenüber den angezogenen verwandten Gesetzesbestimmungen. Dieselben seien vergleichsweise in folgendem angeführt: Für gewerbliche Arbeiter bezw. Lehrlinge gilt § 113 Gew.O. Abs. 1—3: beim Abgange können die Arbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer ihrer Beschäftigung fordern. Dieses Zeugnis ist auf Verlangen der Arbeiter auch auf ihre Führung und ihre Leistungen auszudehnen. Den Arbeitgebern ist untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen etc. § 127 c Abs. 1 Gew.O.: Bei Beendigung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling unter Angabe des Gewerbes, in welchem der Lehrling unterwiesen worden ist, über die Dauer der Lehrzeit und die während derselben erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten, sowie über sein Betragen ein Zeugnis auszustellen, welches von der

Gemeindebehörde kosten- und stempelfrei zu beglaubigen ist. § 630 BGB.s: Bei Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem andern Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken. Im einzelnen ist folgendes zu bemerken:

II. Es besteht eine gesetzliche Verpflichtung des Lehrherrn zur Ausstellung des Lehrzeugnisses.

a) Der Lehrherr „hat“ das schriftliche Zeugnis auszustellen. Die Fassung dieser Gesetzesvorschrift beweist, dass sie obligatorisch und viel strenger zu handhaben ist, als die analoge für den Handlungsgehilfen geltende Bestimmung. Der Handlungsgehilfe „kann“ bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Zeugnis fordern, es steht in seinem Ermessen, ob er ein für ihn vielleicht nicht sehr günstiges Zeugnis sich ausstellen lässt; es kann ihm ein solches Zeugnis nicht aufgedrängt werden. Dem Handlungslehrling muss das Zeugnis ausgestellt werden, mag er es fordern oder nicht. Er kann auch ein Zeugnis nicht zurückweisen, wenn es wahrheitsgemäss ungünstig lautet und ihm somit nichts nützen kann. Dem Handlungslehrling fehlt auch hier die freiere und unabhängigere Stellung des Handlungsgehilfen. Das Wesen des Lehrverhältnisses, der Lehrgewalt des Lehrherrn unterworfen zu sein, macht sich wie überall auch hier wieder fühlbar. Die Folge ist, dass der Lehrling auch nicht auf die Erteilung eines Zeugnisses über ihn verzichten kann. Selbst eine gegenseitige Übereinkunft zwischen Lehrherrn und Lehrling kann hieran nichts ändern, wenn auch Lehmann und Ring anderer Ansicht sind. Nur bei dem Lehrverhältnis zwischen Vater und Sohn dürfte von der Erteilung eines Zeugnisses Abstand genommen

werden können, da zwischen ihnen, wie ausgeführt, ein Lehrverhältnis mit nur beschränkter Wirkung besteht.

b) Es bedarf keines Antrags seitens des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters auf Zeugniserteilung. Staub nimmt das Gegenteil an[1]). Mit Rücksicht auf den Wortlaut des Gesetzes in Abs. 1 des § 80 HGB.s und die Tatsache, dass nach Abs. 2 desselben Paragraphen gleichsam gegenüberstellend die Beglaubigung des Zeugnisses durch die Ortspolizeibehörde eines ausdrücklichen Antrags bedarf, ist der Ansicht Staubs nicht beizupflichten und vielmehr daraus zu folgern, dass das Zeugnis vom Lehrherrn ohne Veranlassung des Lehrlings, unter Umständen auch gegen seinen Willen ausgestellt werden muss.

III. Was die Form anlangt, so verlangt das Gesetz, dass das Zeugnis schriftlich sei. Nach BGB. § 126 muss also der Lehrherr die Zeugnisurkunde ausstellen und eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittelst gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnen. Die schriftliche Form wird durch die gerichtliche Beurkundung ersetzt.

a) Eigenhändig durch Namensunterschrift muss sich der Lehrherr unterzeichnen. Er kann sich sowohl seines Familien- wie seines Geschäftsnamens bedienen, nur muss seine Person hinreichend aus der Unterschrift ersichtlich sein. War der Handlungslehrling bei einer Handelsgesellschaft in Stellung, so muss das Zeugnis von den vertretungsberechtigten Personen unterschrieben werden. Ausser dem Lehrherrn selbst ist der bei der Firma angestellte Prokurist zur Unterzeichnung eines Zeugnisses berechtigt, da dieser zu allen Arten von gerichtlichen und aussergerichtlichen Geschäften

1) Staub S. 303.

und Rechtshandlungen, die der Betrieb des Handelsgewerbes mit sich bringt, durch seine Prokura berechtigt ist. Da der Prokurist das Recht zur Zeugniserteilung hat, kann der Lehrling nicht darauf bestehen, dass ihm das Zeugnis vom Lehrherrn selbst ausgestellt wird. Bei grösseren Betrieben, wie Aktiengesellschaften, wird es sich von selbst ergeben, dass ein Zeugnis vom Prokuristen ausgestellt wird, da der eigentliche Lehrherr mit dem einzelnen Handlungslehrling viel zu geringe Fühlung hat, um denselben, so wie das Gesetz es verlangt, genügend beurteilen zu können. Ist eigenhändige Unterschrift vorgeschrieben, so ist damit zugleich gesagt, dass eine Unterstempelung des Zeugnisses mit dem Geschäftsstempel allein unzulässig ist.

b) Ist der Lehrherr durch irgend welche Zufälle zur Unterzeichnung nicht imstande, so kann seine Unterschrift durch ein Handzeichen von ihm ersetzt werden, welches dann aber einer gerichtlichen oder notariellen Beglaubigung bedarf.

c) Ausser der Beglaubigung der Unterschrift ist vom Gesetz noch die Beurkundung durch Gericht oder Notar zulässig.

d) Nach vorstehendem kann der Lehrherr dem Lehrling das Abgangszeugnis nicht verweigern mit dem Bemerken, dass er dem neuen Lehrherrn oder Prinzipal über den Lehrling mündlich Zeugnis erteilen wolle. Von dem mündlichen Zeugnis sind zu trennen die mündlichen Auskünfte. Hat der Lehrherr dem Handlungslehrling das schriftliche Abgangszeugnis erteilt, mit welchem letzterer eine neue Stelle zu erlangen sucht, so wird häufig der neue Prinzipal zur Information über den Lehrling und Vervollständigung des Zeugnisses des früheren Lehrherrn diesen um weitere Auskünfte über den Lehrling ersuchen. Insoweit erteilte mündliche Auskünfte kann der Lehrling, sofern

sie der Wahrheit entsprechen, nicht verhindern, da der Lehrherr mit der Erteilung des schriftlichen Zeugnisses seinen gesetzlichen Verpflichtungen genügt hat. Der Lehrling kann aber auch dergleichen mündliche Auskünfte über das Lehrzeugnis hinaus nicht vom Lehrherrn beanspruchen, weil sie lediglich in dessen Belieben gestellt sind.

IV. Den Inhalt des Zeugnisses bilden Mitteilungen über die Zeit, während welcher der Lehrling bei dem betreffenden Lehrherrn in der Lehre gestanden hat, ferner Angaben, welche Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrling sich in der betreffenden Branche erworben hat. Weiter muss auf die Fähigkeiten des Lehrlings eingegangen werden, auf seinen Fleiss und sein Betragen, somit über das gesamte Verhalten des Lehrlings.

a) Das Zeugnis soll sich über die Dauer der Lehrzeit aussprechen, nicht nur im Falle der normalen Beendigung des Lehrverhältnisses, z. B. bei Ablauf der vertragsmässigen Lehrzeit, sondern auch, wenn der Handlungslehrling aus wichtigen Gründen plötzlich entlassen worden ist. Der Lehrling kann nicht verhindern, dass der objektiv wahre Entlassungsgrund im Zeugnis angegeben wird. Liegen mehrere Endigungsgründe bezüglich des Lehrverhältnisses vor, so kann der Lehrling verlangen, dass auch der andere etwa für ihn günstigere Endigungsgrund im Zeugnis namhaft gemacht wird.

b) Das Zeugnis soll über die vom Lehrling während der Lehrzeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten Aufschluss geben. Aus ihm soll die kaufmännische Qualität des Handlungslehrlings unzweideutig hervorgehen. Unter die erworbenen Kenntnisse sind nicht die durch kaufmännische Tätigkeit erworbenen allein zu rechnen, sondern es gehören dahin auch das durch den Besuch der Fortbildungsschule oder durch Privat-

studium erlangte Wissen, wie die Kenntnis fremder Sprachen. Unter den Fähigkeiten sind ausser den rein kaufmännischen auch diejenigen gewerblichen Fähigkeiten inbegriffen, die der Lehrling durch seine Tätigkeit im Betrieb des Lehrherrn mit erlernt hat.

c) Endlich soll das Zeugnis auch über das Betragen des Lehrlings ausgestellt werden. Es ist dies mit wesentlicher Bestandteil des Zeugnisses. Ein Beiseitelassen dieses Punktes im Zeugnis, wie es im Dienstzeugnis des Handlungsgehilfen bei Nichtstellung eines besonders darauf gerichteten Antrags der Fall ist, würde das Zeugnis unvollständig machen. Der Lehrling könnte Ergänzung des Zeugnisses in dieser Richtung beanspruchen. Andererseits kann der Lehrling auch nicht erreichen, dass der Punkt „Betragen“ im Zeugnis mit Stillschweigen übergangen wird. Hier kann die Frage auftauchen, was unter „Betragen“ zu verstehen ist, und welche Tatumstände hier als nicht ins Zeugnis gehörig anzusehen sind. Im allgemeinen wird man „Betragen“ mit „Führung“ identisch erklären müssen. Betragen kann als Führung im Dienste und auch als Führung ausserhalb des Dienstes aufgefasst werden. Es ist selbstverständlich, dass der dienstlichen Führung des Handlungslehrlings im Zeugnis Erwähnung getan werden muss. Das ausserdienstliche Verhalten des Lehrlings wird nicht in Rechnung zu ziehen sein, sofern dasselbe auf die geschäftliche Stellung des Lehrlings nicht von Einfluss ist. Der Lehrherr kann nicht aus Gründen der persönlichen Missstimmung gegen den Lehrling Tatsachen mit ins Zeugnis schreiben, die nur dazu angetan sind, den Lehrling in Misskredit zu bringen, ohne dass dieselben für die Charakterisierung des Handlungslehrlings als solchen von Interesse sind. Maßgebend ist hier das Prinzip von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte.

V. Als sonstige Erfordernisse des gültigen Lehrzeugnisses kommen in Betracht:

a) Das Zeugnis muss vollständig sein. Es muss sich über sämtliche der eben erwähnten einzelnen Punkte äussern. Ein unvollständiges Zeugnis kann der Lehrling zurückweisen. Weigert sich der Lehrherr, das Zeugnis zu vervollständigen, so kann der Lehrling gegen ihn klagbar vorgehen.

b) Das Zeugnis muss wahr sein. Die darin erwähnten Tatsachen müssen der objektiven Wahrheit entsprechen. Sie dürfen weder zu Gunsten noch zu Ungunsten des Lehrlings dargestellt werden. Über die Unrichtigkeit im einzelnen Fall entscheidet das Prozessgericht nach freiem Ermessen. Zwei Wege hat der Lehrling, um durch Klage zu einem wahren Zeugnis zu gelangen, erstens, er klagt auf Ausstellung eines wahren Zeugnisses, zweitens, er klagt auf Berichtigung des unwahren Zeugnisses. Das Weitere hierzu siehe unten unter VII. Entdeckt der Lehrherr nachträglich, dass er sich in der Beurteilung des Handlungslehrlings getäuscht hat, z. B. wenn sich nach Ausstellung des Zeugnisses vom Lehrling begangene Unterschlagungen herausgestellt haben, so kann der Lehrherr das bereits ausgestellte Zeugnis vom Lehrling zurückfordern oder dasselbe durch ein neues den gleichen gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Zeugnis widerrufen. Hat der Lehrherr das neue Zeugnis dem Lehrling übersandt, so macht er sich dadurch von der Haftung frei, die dadurch entstehen könnte, dass der Lehrling einem dritten Lehrherrn gegenüber von dem irrtümlich ausgestellten Zeugnisse Gebrauch macht.

c) Das Zeugnis des Handlungslehrlings darf nicht mit Merkmalen versehen sein, welche den Zweck haben, den Lehrling in einer aus dem Wortlaute des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen. In

der Reichstagskommission ist seinerzeit unter Bezugnahme auf § 113 Abs. 3 der Gewerbeordnung beantragt worden, zum Schutze der Handlungsgehilfen das Verbot zu erlassen, deren Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen. Diesem Antrage wurde jedoch nicht stattgegeben, indem dabei ausgeführt wurde, dass nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch jeder, der solche Schutzvorschriften illusorisch macht, sich schadensersatzpflichtig mache; daher erweise es sich nicht als notwendig, hier eine besondere Bestimmung zu treffen. Da also eine dahingehende Gesetzesbestimmung im Handelsgesetzbuch fehlt, ist das Verbot, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs, insbesondere nach dessen Grundsätzen von Treu und Glauben im Verkehr aufrecht zu erhalten. Deshalb hat es auch gleichmässig für Handlungslehrlinge wie für Handlungsgehilfen Geltung. Worin dergleichen Merkmale bestehen, ist gleichgültig. Es können Zeichen, die Wahl eines bestimmten Papiers, einer bestimmten Tinte u. a. m. sein. Hat der Lehrling vom Lehrherrn ein Zeugnis erhalten, welches nachweisbar mit verbotenen Merkmalen versehen ist, so kann der Lehrling die Ausstellung eines anderweiten Zeugnisses verlangen.

VI. „Bei Beendigung des Lehrverhältnisses“ muss das Zeugnis ausgestellt werden, sagt das Gesetz, hier im § 80 wie auch in dem analogen § 73. Was „bei Beendigung des Lehrverhältnisses“ für ein Zeitpunkt sein soll, darüber ist in der Literatur ein heftiger Streit ausgebrochen; auch in der Beratung über den Entwurf des neuen Handelsgesetzbuchs hat diese Frage Anlass zu langen Debatten gegeben. Nachdem durch das Gesetz endgültig die Fassung „bei Beendigung“ festgelegt worden ist, handelt es sich darum, festzustellen, ob damit ein Zeitpunkt oder ein Zeitraum gemeint sein

soll. Begrifflich kann man sowohl das eine wie das andere annehmen. Im Anschluss an die in den Gesetzesberatungen aufgestellten Prinzipien soll der Handlungslehrling das Zeugnis fordern können vom Zeitpunkt der Kündigung an bis zu seinem Abgange. Jedenfalls ist davon auszugehen, dass zu der Zeit, wo der Handlungslehrling das Zeugnis verlangt, das Lehrverhältnis tatsächlich sein Ende erreicht hat.

1. Ein Antrag, dass das Zeugnis schon von der Zeit der Kündigung an erteilt werden müsse, ist von der Reichstagskommission abgelehnt worden mit dem Bemerken, dass sich dies nach den Grundsätzen des Bürgerlichen Gesetzbuchs von Treu und Glauben von selbst verstehe. Denn gibt der Handlungslehrling seine Stellung auf, so wird er bereits nach erfolgter Kündigung sich nach einer neuen Stelle umsehen. Dazu braucht er aber dringend das Zeugnis, welches er zu seiner anderweiten Anstellung dem neuen Lehrherrn oder Prinzipal vorlegen muss. Es ist seinerzeit eingewendet worden, es sei unzweckmässig, dem Lehrling das Zeugnis so zeitig zu erteilen, da Gefahr vorhanden wäre, dass der Lehrling im Besitze des Zeugnisses für den Rest seiner Lehrzeit Interesselosigkeit und Unfleiss an den Tag legen würde. Würde aber wirklich einmal diese Tatsache eintreten, so wäre bei schwereren Fällen der Lehrherr berechtigt, das alte Zeugnis durch ein neues der Wahrheit entsprechendes Zeugnis zu widerrufen.

2. Das Zeugnis kann sogar schon angemessene Zeit vor Beendigung des Lehrverhältnisses verlangt werden. Es muss die Beendigung dann aber schon gewiss sein. Tritt Beendigung des Lehrverhältnisses durch vertraglichen Zeitablauf ein, so muss das Zeugnis so lange vor dem letzten Tage der Lehrzeit erteilt sein, als es zum Aufsuchen einer neuen Stelle angemessen

erscheint. Wie gross der Zeitraum der angemessenen Zeit sein muss, richtet sich nach dem einzelnen Fall.

3. Auch noch nach der Beendigung des Lehrverhältnisses ist der Lehrling das Zeugnis zu verlangen berechtigt. Wie lange dieser Anspruch nach Lösung des Vertrages fortbesteht, ist im Gesetz nicht ausgesprochen. Auch hier entscheidet Treu und Glauben im Verkehr. Eine zeitliche Grenze wird hier aber allein durch den Umstand geschaffen, dass nach Ablauf einer gewissen grösseren Spanne Zeit der Lehrherr nicht mehr imstande sein wird, nach dem Gedächtnis ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes wahres Zeugnis herzustellen.

4. Nach der Kündigung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling auf Verlangen eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Lehr- oder Dienstverhältnisses an der Hand des erteilten Zeugnisses zu gewähren. Diese Vorschrift ergibt sich aus der Heranziehung der analogen Vorschrift des § 629 BGB.s und dessen Anwendung auf den Handlungslehrling. Die Angemessenheit des Zeitraums ergibt sich aus dem Einzelfall. Davon wird es abhängen, wann der Lehrling zu diesem Zweck den Dienst verlassen kann und zu welchen Tagesstunden er nach Arbeit suchen darf.

VII. Kommt der Lehrherr seiner Pflicht zur Ausstellung eines gesetzmässigen Zeugnisses nicht nach, so trifft ihn zwar keine Kriminalstrafe wie bei den anderen Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling, doch kann der Lehrling gegen den Lehrherrn klagen. Die dem Lehrling zu Gebote stehenden Klagen bezwecken einerseits, dem Lehrling zu einem den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Zeugnis zu verhelfen, andererseits dem Lehrling diejenigen Vermögensvorteile zu ersetzen, die ihm aus einem den gesetzlichen Vorschriften widersprechenden Zeugnis erwachsen.

1. Die erstgenannten Klagen richtet der Handlungslehrling, beziehungsweise sein gesetzlicher Vertreter gegen den Lehrherrn, wenn dieser ihm die Ausstellung des Zeugnisses verweigert. Klagen auf Berichtigung greifen Platz, wenn der Lehrherr ein unvollständiges, unwahres oder inhaltlich nicht gesetzmässiges Zeugnis verfasst hat. Inhaltlich nicht gesetzmässig ist das Zeugnis, wenn es Angaben enthält, die nach § 80 HGB.s in ein Zeugnis nicht gehören. Erlangt der Lehrling im Prozess ein ihm günstiges Urteil, so kann er sich dessen neben dem Zeugnisse bedienen. Den Anspruch auf Ausstellung und Berichtigung des Zeugnisses kann der Lehrling im Wege der Zwangsvollstreckung insoweit durchführen, als der Lehrherr im Urteil zur Ausstellung des Zeugnisses, beziehungsweise zur Berichtigung desselben durch Geldstrafen bis zum Gesamtbetrage von fünfzehnhundert Mark oder Haft angehalten werden kann. Diese Maßregeln sind indes nur Zwangsmittel, die in Wegfall kommen, sobald der Lehrherr seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachgekommen ist.

2. Die Verweigerung des Zeugnisses und die Vorenthaltung eines den gesetzlichen Erfordernissen entsprechenden Zeugnisses verpflichten den Lehrherrn zum Ersatze des dem Lehrling dadurch erwachsenen Schadens und des entgangenen Gewinns. Ein solcher Schaden entsteht, wenn der Lehrling wegen der Unrichtigkeit oder Unvollständigkeit des Zeugnisses dieses nicht verwenden kann und er deshalb auf Zeit stellungslos bleiben muss. Es haftet der Lehrherr nach § 823 BGB.s, wenn er versäumt, dem Lehrling das zukommende Zeugnis rechtzeitig auszustellen, weil er dadurch gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstösst. Der Schaden beziffert sich in diesem Falle nach dem Betrag des dem Lehrling durch die Stellungslosigkeit verlustig gegangenen

Einkommens. Dem Lehrling kann nicht zugemutet werden, ohne das nötige Zeugnis um eine neue Stelle sich umzusehen. Ferner haftet der Lehrherr dem Lehrling auch nach § 824 BGB.s. Wenn er nämlich in dem von ihm ausgestellten Zeugnisse der Wahrheit zuwider eine Tatsache behauptet oder verbreitet, die geeignet ist, den Kredit des Lehrlings zu gefährden oder sonstige Nachteile für dessen Erwerb oder Fortkommen herbeizuführen, so hat er dem Lehrling den daraus entstehenden Schaden auch dann zu ersetzen, wenn er die Unwahrheit zwar nicht kennt, aber kennen muss. Das besagt, dass der Lehrherr die Tatsachen genau zu prüfen hat, die er in das Zeugnis aufzunehmen gedenkt. Entspricht die Beurteilung des Lehrlings im Zeugnis nicht der Wahrheit, so haftet der Lehrherr, ohne sich darauf berufen zu können, dass er in dem Zeugnis seiner Überzeugung Ausdruck verliehen habe. Es ist eben Pflicht des Lehrherrn, ein objektiv richtiges Zeugnis auszustellen. Mit dieser Schadensersatzpflicht des Lehrherrn wegen Unwahrheit des Zeugnisses gegenüber dem Handlungslehrling hängt zusammen die Haftung des Lehrherrn gegenüber dem neuen Lehrherrn aus unrichtigem Zeugnis. Diese tritt z. B. wie folgt ein: Es hat der Lehrherr dem Lehrling ein gutes, aber objektiv unwahres Zeugnis ausgestellt. Der Lehrling verlässt die Stellung und findet Unterkommen bei einem neuen Lehrherrn. In der neuen Stellung lässt sich der Lehrling Unredlichkeiten zu Schulden kommen, er begeht Unterschlagungen, durch welche dem neuen Lehrherrn grösserer Schaden entsteht. Hat der alte Lehrherr den Lehrling im Zeugnis als ehrlich und gewissenhaft bezeichnet, so wird er dem neuen Lehrherrn den Schaden ersetzen müssen, der ihm nicht erwachsen wäre, falls er in Anbetracht eines wahrheitsgemäss ungünstigen Zeugnisses den Lehrling nicht

bei sich angestellt hätte. Es ist ein schweres Verschulden des Lehrherrn, wenn er einem untüchtigen Lehrling gute Eigenschaften nachrühmt, wenn er es auch nur tut, um dem Lehrling bald eine neue Stelle zu verschaffen.

VIII. Auf Antrag des Lehrlings hat die Ortspolizeibehörde das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen [1]), das heisst nur die Echtheit der Urkunde, die Unterschrift des Lehrherrn muss von der zuständigen Behörde beglaubigt werden [2]). Auf den Inhalt des Zeugnisses und dessen Richtigkeit bezieht sich die Beglaubigung nicht.

IX. Die Verpflichtung des Lehrherrn zur Ausstellung eines Zeugnisses ist zwingenden Rechts und öffentlicher Natur. Sie kann daher weder im voraus, noch durch nachträglichen Verzicht ausgeschlossen werden [3]).

V.

Pflichten des Handlungslehrlings gegen den Lehrherrn.

§ 9.

Dienstleistungspflicht.

Nachdem im vorangegangenen die sich aus dem Inhalt des Lehrvertrags und dem Gesetz ergebenden

1) HGB. § 80, 2, vergl. auch § 73, 2.

2) BGB. § 128.

3) Staub S. 303 Anm. 1—4, 287 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 252/253, 233 ff.; Lehmann u. Ring I, S. 190, 178; Makower I, S. 135, 126; Goldmann S. 393/394, 353 ff.; Horrwitz S. 104 ff., 164; Bloch S. 27; Cadenbach S. 39 ff.; Moses S. 36; Lehmann S. 43 ff.; Staegemann S. 12 ff.; Fuld S. 115 ff., 52 ff.; Denkschrift S. 62 bei Hahn S. 240; K.B. S. 37; Entsch. d. RG. 36, S. 71; Seuffert Bd. 53, S. 83.

Pflichten des Lehrherrn besprochen worden sind, soll im folgenden auf die aus denselben Quellen stammenden Pflichten des Handlungslehrlings eingegangen werden. Während das Handelsgesetzbuch die ersteren, wie oben behandelt, näher geregelt hat, hat es Vorschriften allgemeiner Art über die Pflichten des Lehrlings nicht in sich aufgenommen, da die Kommissionsberatung ergeben hat, dass im Handelsgesetzbuch im Gegensatz zur Gewerbeordnung derartige Bestimmungen nicht erforderlich sind. In der Tat ergibt sich das, was hier in Betracht kommen kann, allein schon aus dem Lehrvertrag, wenn dieser nach Treu und Glauben ausgelegt wird, und aus der Natur des Lehrverhältnisses überhaupt. Daneben lassen sich weitere Schlüsse aus denjenigen Vorschriften betreffend die Handlungsgehilfen, ziehen, welche auf die Handlungslehrlinge Anwendung finden. Auch greift hier als notwendige Ergänzung das Bürgerliche Gesetzbuch ein. Durch Ortsgebrauch und Vereinbarung der Parteien können dem Lehrlinge sonstige Pflichten auferlegt werden, sofern sie keinen Verstoss gegen öffentlich rechtliche und solche Vorschriften bilden, welche durch Vereinbarung nicht ausgeschlossen werden können.

Obgleich nicht direkt in den Rahmen dieser Arbeit gehörig, seien an dieser Stelle als Überleitung zu den eigentlichen Verbindlichkeiten des Handlungslehrlings folgende auf den Lehrling sich beziehende Verhaltungsvorschriften allgemeiner Natur eingeschoben.

1. Auf dem persönlichen Verhältnisse des Lehrlings zum Lehrherrn beruht des ersteren Pflicht zur Ehrerbietung und zum Gehorsam gegenüber dem Lehrherrn. Der Lehrling hat allen Anordnungen, welche ihm der Lehrherr innerhalb der ihm zustehenden Befugnisse erteilt, unbedingt Folge zu leisten. Ist der Lehrling in häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so

hat er sich einer bestehenden Hausordnung zu unterwerfen und auch den übrigen Hausgenossen gegenüber sich eines anständigen Benehmens zu befleissigen. Lässt sich der Lehrling Ungehörigkeiten gegen den Lehrherrn oder dessen Angehörigen oder auch gegenüber dem Vertreter des Lehrherrn, welcher die Ausbildung des Lehrlings übernommen hat, zu Schulden kommen, so hat zwar der Lehrherr keine direkten Zwangsmittel gegen den Lehrling, wie etwa das Züchtigungsrecht des Vaters, wohl aber hat er das Recht, in dem bei Beendigung der Lehrzeit auszustellenden Zeugnisse das ungebührliche Betragen des Lehrlings zu rügen.

2. Nicht nur gehorsam soll der Lehrling gegenüber dem Lehrherrn sein, sondern er muss auch aktiv für ihn eintreten, seine Geschäftsinteressen wahren und alle ihm übergebenen Aufträge mit der Sorgfalt eines ordentlichen Lehrlings ausführen. Für den Schaden, den der Lehrling gelegentlich des Dienstes verursacht, haftet er persönlich. Seine Haftung ist aber insofern gemildert, als von ihm nicht die Sorgfalt und Vorsicht eines erwachsenen ordentlichen Kaufmanns, sondern nur die eines seinem Alter und seiner Reife entsprechenden Lehrlings beansprucht werden kann.

3. Im Interesse der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs hat das RG. v. 27. Mai 1896 auch den Handlungslehrling mit Geldstrafe bis zu dreitausend Mark oder mit Gefängnisstrafe bis zu einem Jahre bedroht, wenn er Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an andere zu Zwecken des Wettbewerbs oder in der Absicht, dem Inhaber des Geschäftsbetriebs Schaden zuzufügen, mitteilt. Die gleiche Strafe trifft den Lehr-

ling, welcher Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, deren Kenntnis er durch eine der im Abs. 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstossende eigene Handlung erlangt hat, zu Zwecken des Wettbewerbs unbefugt verwertet oder an andere mitteilt[1]). Zuwiderhandlungen gegen diese Vorschriften verpflichten ausserdem den schuldigen Lehrling zum Ersatze des Schadens. Bei dieser Schadensersatzpflicht bewendet es, wenn der Lehrherr den für die obigen Fälle erforderlichen Strafantrag zu stellen ablehnt.

I. Wie bei der Betrachtung der Pflichten des Lehrherrn bereits ausgeführt worden ist, liegt der Schwerpunkt des Lehrvertrags in der Verpflichtung des Lehrherrn, den Handlungslehrling in den bei dem Betriebe des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten zu unterweisen. Es zielt deshalb auch die erste das Wesen des Handlungslehrlings regelnde Bestimmung des § 76 Abs. 2 Satz 1 HGB.s auf diese Lehrpflicht ab. Auch den sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Pflichten des Handlungslehrlings ist nach dem Sinne und dem Zweck des Lehrvertrags das Lehrmoment an die Spitze zu stellen; das besagt also auf Seiten des Lehrlings die Pflicht, dem Lehrherrn die in dem Betriebe seines Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Dienste zu leisten, die Pflicht des Lehrlings, die ihm vom Lehrherrn zuteil gewordenen Unterweisungen praktisch zum Nutzen des Lehrherrn anzuwenden. Einerseits sollen diese Dienstleistungen den Lehrling weiter ausbilden, andererseits sollen sie eine Entschädigung für die Mühewaltungen des Lehrherrn darstellen. Letztere ist nicht als unberechtigt von der Hand zu weisen, da der Lehrherr den Lehrvertrag zunächst von sich aus

1) RG. v. 27. Mai 1896 § 9.

in eigenem Interesse abschliesst und ihm, zumal in den Fällen, wo ein ihm zu gewährendes Lehrgeld nicht zu entrichten ist, als Gegenleistungen nur die Arbeiten und Dienste des Handlungslehrlings zu Gebote stehen. Je länger der Handlungslehrling in der Lehre ist, um so mehr gewinnen dessen Dienste an Wert, um so wichtiger wird für den Lehrherrn die von ihm im Laufe der Zeit immer mehr herangebildete Arbeitskraft des Handlungslehrlings. Die Wichtigkeit der Dienstleistungspflicht ergibt sich auch aus der Tatsache, dass das Gesetz davon abgesehen hat, von der Zahlung eines Lehrgeldes als Entgelt für die Bemühungen des Lehrherrn die Gültigkeit des Lehrvertrags abhängig zu machen. Die Vereinbarung des Lehrgeldes kann hierbei eine Verschiebung der Pflichten des Handlungslehrlings nicht herbeiführen, da auch in diesem Falle der Lehrvertrag nicht mit Rücksicht auf das Lehrgeld, sondern überwiegend im Interesse der dem Lehrherrn zu leistenden Arbeiten als abgeschlossen gilt.

II. Der auch vom neuen Handelsgesetzbuch vertretenen Wichtigkeit der Dienstleistungen des Handlungslehrlings gegenüber vermisst man gleichwohl eine entsprechende Regelung der Frage unter den für den Handlungslehrling geltenden Spezialvorschriften. § 76 Absatz 2 streift diesen Punkt nur flüchtig bei der Bestimmung, dass der Lehrherr dem Lehrlinge die zu freier Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen nicht entziehen darf. Über Art und Umfang der vom Handlungslehrling zu leistenden Dienste ist aber im Gesetz nichts gesagt. Dies verbietet aber nicht, auch für den Handlungslehrling die Vorschrift des § 59 HGB.s Anwendung finden zu lassen, nach welcher beim Handlungsgehilfen für die Art und den Umfang der Dienste die Verabredung, eventuell der Ortsgebrauch oder die

Angemessenheit entscheidend ist. Eine analoge Ausdehnung dieser Bestimmung auf §§ 76 ff. ist ohne Zweifel zulässig. Ebenso Staub, Fuld u. a. a. [1]).

1. Die Dienstleistungspflicht des Handlungslehrlings bezieht sich grundsätzlich auf alle in dem Betriebe des Lehrherrn vorkommenden kaufmännischen Arbeiten. In Betracht kommt dabei das Handelsgewerbe des Lehrherrn, soweit der Handlungslehrling in demselben ausgebildet worden ist. Ist der Lehrling, wie dies in grösseren Betrieben zu Tage tritt, nur in bestimmten Gebieten der kaufmännischen Tätigkeit unterwiesen, so kann der Lehrherr nur Leistung der in diesem Zweige des Handelsgewerbes vorkommenden Dienste beanspruchen.

2. Unter Umständen hat der Handlungslehrling auch Dienste nicht kaufmännischer Natur zu leisten. Er kann nach den Bestimmungen des Lehrvertrags oder nach dem Ortsgebrauch dazu verpflichtet sein. Dass sich solche Verrichtungen in zahlreichen Fällen, zumal in kleineren Betrieben, wo es an Personal mangelt, nicht umgehen lassen, dieselben aber auch ohne Zweifel für die durchgreifende praktische Ausbildung eines Handlungslehrlings in einem Handelsgewerbe nicht ohne Wert sind, ist bereits an anderer Stelle ausgeführt worden [2]). Worin diese nichtkaufmännischen Verrichtungen bestehen, ist je nach dem Einzelfall verschieden. Es können Botendienste, kleinere Hausarbeiten, wie Reinigen der Geschäftslokalitäten oder andere Handreichungen sein. Die Beschäftigung in solchen Nebenleistungen darf aber nicht die ganze Arbeitskraft des Lehrlings in Anspruch nehmen. Das würde dem Lehrzweck des Lehrvertrags

1) Staub S. 296; Fuld S. 103.
2) S. o. § 5.

widersprechen. Deshalb bestimmt auch § 76 Absatz 2, dass der Lehrherr dem Lehrling die zu seiner Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen nicht entziehen darf.

III. Auf die Leistung der Dienste hat der Lehrherr einen obligatorischen Anspruch gegen den Handlungslehrling. Für die Haftung desselben aus seiner Dienstleistungspflicht gilt folgendes:

1. Der Handlungslehrling hat bei der Leistung der ihm obliegenden Dienste die Sorgfalt eines ordentlichen Handlungslehrlings anzuwenden. Mit Rücksicht auf die Jugend und die Unerfahrenheit des Lehrlings kann von ihm die Sorgfalt eines Erwachsenen noch nicht verlangt werden. Die Verantwortlichkeit für einen vom Lehrling in Ausübung seiner Dienste angerichteten Schaden wird sich steigern, je nachdem er längere Zeit in der Lehre gestanden hat und somit höheren Aufgaben im Geschäftsbetrieb gewachsen sein muss. Soweit eine Haftung des Lehrlings für angerichteten Schaden in Frage kommt, hat er einen solchen dem Lehrherrn zu ersetzen. Hat sich der gesetzliche Vertreter in dem vom ihm abgeschlossenen Lehrvertrage zum Ersatze verpflichtet, so haftet er an Stelle des Lehrlings. Eine Haftung des Vertreters tritt gleichfalls ein, wenn der vom Lehrling verursachte Schaden dadurch entstanden ist, dass der gesetzliche Vertreter der ihm nach § 832 BGB.s obliegenden Aufsichtspflicht nicht genügt hat, und der Schaden bei gehöriger Aufsichtsführung nicht entstanden sein würde. Die Haftung sowohl des Handlungslehrlings wie des gesetzlichen Vertreters mildert sich, wenn bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Lehrherrn oder dessen Vertreters mitgewirkt hat. Hat z. B. der Lehrling bei der Verrichtung seiner Arbeiten deswegen einen Schaden

angerichtet, weil ihn der Lehrherr in der betreffenden Tätigkeit schuldhaft zu wenig ausgebildet oder angeleitet hat, so hängt die Verpflichtung des Lehrlings zum Ersatze, sowie der Umfang eines zu leistenden Schadensersatzes von den betreffenden Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem Lehrherrn oder von dem Lehrling verursacht worden ist[1]).

2. Für den obligatorischen Anspruch des Lehrherrn auf die zu leistenden Dienste gilt ferner der Grundsatz des § 613 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Der Anspruch des Lehrherrn auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar. Tritt demgemäss ein Wechsel des Geschäftsinhabers z. B. bei der Veräusserung des Geschäfts ein, so ist der Handlungslehrling im Zweifel nicht verpflichtet, dem neuen Inhaber der Firma die dem früheren Lehrherrn vertraglich zugesicherten Dienste zu leisten. Tritt jedoch nach den Umständen des einzelnen Falls eine erhebliche Änderung des Vertragsinhalts für den Handlungslehrling nicht ein und liegen auch in der Person des neuen Geschäftsinhabers keine Gründe vor, welche den Lehrling besonders zur Dienstverweigerung berechtigten, so ist anzunehmen, dass der Lehrling dann auch dem neuen Inhaber die vertraglichen Dienste zu leisten hat.

3. Aus dem obligatorischen Anspruch des Lehrherrn ergibt sich für diesen ein Recht, gegen den Handlungslehrling auf Leistung der Dienste zu klagen. Die Leistung der Dienste kann zwar dann nicht vom Handlungslehrling erzwungen werden, weder durch unmittelbare Zwangsmaßregel, noch dadurch, dass der Lehrling zur Vornahme der Handlungen durch Geldstrafen oder Haft angehalten werden könnte[2]), doch

1) § 254 BGB.s
2) § 888 CPO.

ist in diesem Fall der Lehrherr von dem Prozessgericht erster Instanz auf seinen Antrag zu ermächtigen, auf Kosten des Lehrlings die betreffenden Tätigkeiten vornehmen zu lassen. Gleichzeitig kann dann der Lehrherr beantragen, den Lehrling zur Vorauszahlung der Kosten zu verurteilen, welche durch die Vornahme der Handlungen entstehen würden, unbeschadet des Rechts auf eine Nachforderung, wenn die Vornahme der Handlungen einen grösseren Kostenaufwand verursacht[1]).

IV. Im weiteren ist auf die Folgen der Dienstverweigerung und der Dienstentziehung einzugehen. Hierunter ist nicht die Verhinderung des Lehrlings an der Dienstleistung einbegriffen, wenn dieselbe durch unverschuldetes Unglück herbeigeführt worden ist. Auch die schuldhaft verursachte Verhinderung an Dienstleistungen soll an dieser Stelle ausscheiden.

1. Verweigert der Handlungslehrling ohne triftigen Grund dem Lehrherrn die Dienstleistung, so stehen demselben zwei Wege zur Verfügung.

a) Der Lehrherr verlangt vom Lehrling den ihm durch die Verweigerung der Dienste verursachten Schaden ersetzt. Die Dienstverweigerung braucht keine bedeutende zu sein. Wie lange sie anhält, ist für die Schadensersatzpflicht an sich unerheblich, von Belang aber für die Höhe des Schadensersatzes.

b) Der Lehrherr kann, wenn der Handlungslehrling sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen, den Lehrvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Die Dienstverweigerung gilt aber nur dann als wichtiger Grund zur fristlosen Aufhebung des Vertragsverhältnisses, wenn sie eine beharrliche ist, der Lehrling also einer Aufforderung

---

1) § 887 Abs. 1 u. 2 CPO.

des Lehrherrn zur Wiederaufnahme der Dienstleistungen ungeachtet die Weigerung fortsetzt.

2. Ähnlich sind die Ansprüche des Lehrherrn, wenn sich der Handlungslehrling seiner Dienstleistungspflicht ganz entzieht, sein Verhalten also einer periodischen Weigerung nicht gleich zu achten ist. Dies ist der Fall, wenn der gesetzliche Vertreter des Lehrlings denselben vertragswidrig aus der Lehre nimmt oder der Lehrling selbst unbefugt das Geschäft verlässt.

a) Der Anspruch des Lehrherrn auf Ersatz des Schadens, der ihm dadurch erwachsen ist, dass sich der Lehrling seinen Diensten entzogen hat, wird sich in vielen Fällen mit dem Anspruch des Lehrherrn wegen unbefugten Austritts des Lehrlings aus der Lehre decken. Der Lehrherr kann diesen Anspruch aus § 79 HGB.s nur geltend machen, wenn er den Lehrvertrag mit dem Handlungslehrling oder dessen Vertreter schriftlich abgeschlossen hat. Selbstverständlich kann der Lehrherr den Lehrling nur haftbar machen, wenn sein Ausscheiden aus Geschäft und Dienst unberechtigt war. War der Lehrling aus einem wichtigen Grunde berechtigt, das Lehrverhältnis sofort aufzugeben und damit die Dienstleistungen beim Lehrherrn einzustellen, so kann sich der Lehrherr wegen dieser Ausserachtlassung der Dienstpflicht nicht an den Lehrling halten.

b) Was schliesslich das Kündigungsrecht des Lehrherrn anlangt, so ist ihm dieses, ohne dass es der Einhaltung einer Kündigungsfrist bedarf, gegeben, wenn der Lehrling „seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verlässt“. So schreibt § 72 Nr. 2 HGB.s vor. Welchen Zeitraum eine „erhebliche“ Zeit umfasst, ist Sache des Einzelfalls. Erhält der Lehrherr Kenntnis, dass sein Lehrling sich seiner Dienstpflicht entzieht, sei es, dass ihn sein gesetzlicher Vertreter aus der Lehre nimmt oder der

Lehrling selbst entläuft, so muss der Lehrherr auch sofort das Recht haben, durch fristlose Kündigung das Vertragsverhältnis zu lösen, um ohne Zeitverlust für einen Ersatz an Stelle des ausgeschiedenen Lehrlings zu sorgen [1]).

§ 10.

Die Lehrzeit und Probezeit.

Nach der Betrachtung, wie weit der Lehrling den von ihm mit dem Lehrherrn geschlossenen Lehrvertrag dem Umfang nach zu erfüllen habe, ist im Anschluss daran festzustellen, in welcher Weise der Lehrling der Zeit nach zur Aufrechterhaltung des Lehrverhältnisses verpflichtet ist, mit anderen Worten, es ist die Lehrzeit als solche in ihren Wirkungen auf das Lehrverhältnis näher ins Auge zu fassen.

I. Die Lehrzeit ist begrifflich der Zeitraum, auf welchen der Lehrherr den Lehrvertrag mit dem Lehrling abschliesst, die Zeit, innerhalb deren der Lehrling die Stellung eines Handlungslehrlings bekleidet. Da der Lehrvertrag nur auf eine bestimmte Dauer geschlossen wird, nämlich auf die Zeit, innerhalb welcher der Lehrling die in dem Betriebe des Geschäfts des Lehrherrn vorkommenden kaufmännischen Kenntnisse und Fähigkeiten erlernen soll, so ist die zeitliche Begrenzung des Lehrverhältnisses eines seiner wesentlichen Erfordernisse. Die Folge hiervon ist, dass

---

1) Staub S. 296, 297, 246; Düringer u. Hachenburg I, S. 211 ff., 231 IV; Lehmann u. Ring I, S. 162 ff., 176 Nr. 4; Makower S. 60, 109 ff.; Goldmann S. 312 ff., 351 III ff.; Horrwitz S. 41 ff., 165, 166; Bloch S. 32 ff.; Cadenbach S. 44 ff.; Lehmann S. 48 ff.; Fuld S. 23 ff., 37 ff., 108; Entsch. d. ROHG. I, S. 32 ff.; IX, S. 299 ff.; Sten. Ber. S. 4593 bei Hahn S. 519; K.B. S. 20 ff., 47; Entsch. d. RG. I, S. 268; Zimmermann S. 50 ff.; Seuffert Bd. 36, S. 209.

prinzipiell der Lehrling angehalten ist, die vorgeschriebene Lehrzeit beim Lehrherrn voll auszuhalten und er, sofern nicht die noch namhaft zu machenden besonderen Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, zu einer vorzeitigen Auflösung des Vertragsverhältnisses im Zweifel nicht befugt ist. Nach Ablauf der Lehrzeit verliert aber auch der Lehrling von selbst seine rechtliche Stellung als Handlungslehrling und scheidet damit, sofern nicht anderes vereinbart ist, mit diesem Zeitpunkt als Lehrling aus dem Gewerbe des Lehrherrn aus. Verbleibt der Lehrling über die Lehrzeit hinaus im Geschäft, bezw. setzt er seine bisherige Tätigkeit als Handlungslehrling fort, so gilt er gleichfalls nicht mehr als Handlungslehrling, sondern als Handlungsgehilfe. Es finden dann auf ihn die Bestimmungen der §§ 59 ff. Anwendung, insbesondere hat er das Recht, vom Ablaufe der Lehrzeit an Gehalt zu fordern, wenn er bisher ein solches noch nicht bezogen hat[1]). Hat der Lehrling ein Interesse, mit Rücksicht auf seine kaufmännische Ausbildung noch länger als die Lehrzeit vereinbart oder üblich ist, in der Lehre zu bleiben, so ist ihm unbenommen, auf seine Stellung als Handlungsgehilfe zu verzichten und weiterhin als Handlungslehrling tätig zu sein. Nur muss in diesem Falle ein ausdrücklicher Vertrag zwischen dem Lehrling und dem Lehrherrn geschlossen werden.

II. Über den Umfang der Lehrzeit hat das Gesetz folgende Bestimmungen erlassen:

1. In erster Linie bestimmt sich die Dauer der Lehrzeit nach dem Lehrvertrage. Eine anderweite Regelung der Lehrzeit findet nur in den Fällen statt,

---

1) Übereinstimmend Staub, Goldmann, Düringer und Hachenburg u. a.

wenn es an einer vertragsmässigen Festsetzung derselben ermangelt, wodurch die Gültigkeit des Lehrvertrags keineswegs in Frage gezogen wird, da das Handelsgesetzbuch eine dem § 126 b der Gewerbeordnung entsprechende Vorschrift nicht aufgenommen hat. Die Angabe der Dauer der Lehrzeit ist demnach als eines der gesetzlichen Erfordernisse für die Wirksamkeit des Lehrvertrags nicht anzusehen.

2. In Ermangelung vertragsmässiger Festsetzung sind für die Dauer der Lehrzeit die örtlichen Verordnungen maßgebend. Die örtlichen Verordnungen sind das für den betreffenden Ort geltende Partikularrecht, soweit dieses zu diesem Punkt landesrechtliche Bestimmungen erlassen hat.

3. Enthält der Lehrvertrag keine zeitliche Begrenzung des Lehrvertrags, dann kann sich die Dauer der Lehrzeit auch nach dem Ortsgebrauch richten. Ortsgebrauch ist der an dem Orte der Vertragsschliessenden obwaltende tatsächliche Brauch, nicht örtliches Gewohnheitsrecht. Wenn Staub neben dem Lehrvertrag nur den Ortsgebrauch für die Dauer der Lehrzeit maßgebend sein lässt, so will er damit wohl nicht gesagt haben, dass Ortsgebrauch die örtlichen Verordnungen mit umfasse. Der Auffassung Goldmanns, welcher die Ansicht Staubs als unzutreffend bezeichnet, ist entgegenzuhalten, dass ja das Gesetz selbst örtliche Verordnungen vom Ortsgebrauch verschieden sein lässt und demnach Staub die örtlichen Verordnungen der Bezeichnung nach nur der Kürze wegen unbenannt gelassen hat.

4. Lässt sich die Dauer der Lehrzeit weder nach dem Lehrvertrag, noch nach örtlichen Verordnungen oder Ortsgebrauch begrenzen, so ist für sie die Angemessenheit analog § 59 HGB.s ausschlaggebend. Im Zweifel steht dann das Recht zur Bestimmung der

Dauer der Lehrzeit dem Lehrherrn zu, welcher dieselbe nach billigem Ermessen zu treffen hat. Die Bestimmung ist für den Lehrling nicht bindend, wenn sie offenbar unbillig ist und hat in diesem Falle durch Urteil zu erfolgen [1]).

III. Die Lehrzeit zerfällt gesetzlich in zwei getrennte, ihrer Natur nach verschiedene Abschnitte, die sogenannte Probezeit und die eigentliche Lehrzeit.

1. Die Probezeit ist im Interesse der vertragschliessenden Parteien vorgesehen. Der Handlungslehrling, welcher in das Geschäft des Lehrherrn eingetreten ist, um die kaufmännische Tätigkeit zu erlernen, kann bei Schliessung des gewöhnlich auf mehrere Jahre berechneten Lehrvertrags noch nicht wissen, ob dieser Berufszweig ihm in der Praxis zusage, ob er sich persönlich zu dieser Tätigkeit eigne. Auch der Lehrherr ist zu Beginn der Lehrzeit noch nicht imstande, über die Fähigkeiten des neu eingetretenen Lehrlings ein Urteil zu fällen und vorauszusehen, ob derselbe seinen Anforderungen später gerecht sein werde. Hier ist in beiden Fällen das Institut der Probezeit für beide Parteien wohltätig. Aus diesem Gesichtspunkt heraus hat auch das neue Handelsgesetzbuch eine Probezeit für das kaufmännische Lehrverhältnis obligatorisch gemacht. Die Dauer der Probezeit beträgt nach ausdrücklicher Vorschrift mindestens einen Monat. Als Vorbild diente hierzu der § 127 b der Gewerbeordnung, welcher die Probezeit auf vier Wochen bemisst. Diesen einen Monat muss der Lehrling nach Beginn des Lehrverhältnisses notwendigerweise beim Lehrherrn aushalten. Eine Verkürzung der Probezeit oder gar eine Beseitigung derselben ist schlechthin unstatthaft. Vereinbarungen in dieser Richtung würden als nichtig anzusehen sein. Enthält der

1) BGB. §§ 315, 319.

Lehrvertrag keine Bestimmung über Dauer und Einhaltung der Probezeit, so hat der erste Monat nach Beginn der Lehrzeit als Probezeit zu gelten. Den Parteien ist es aber freigestellt, die Probezeit im Wege einer Vertragsabrede zu verlängern, wenn auch nicht auf eine grössere Spanne Zeit hinaus als zwei Monate nach Ablauf der einmonatigen Probezeit. Eine Vereinbarung, nach der die Probezeit mehr als drei Monate betragen soll, ist nichtig. Das besagt: Wird bei Abschluss des Lehrvertrags eine Probezeit von mehr als drei Monaten vereinbart, so tritt nicht die statthafte Maximaldauer von drei Monaten Probezeit ein, sondern es gilt nur der erste Monat als Probezeit, wie wenn eine Bestimmung über die Dauer der Probezeit im Lehrvertrage nicht getroffen worden wäre. Würden aber beispielsweise nach Ablauf einer zweimonatigen Probezeit weitere zwei Monate als Probezeit vereinbart werden, so würde es bei der bisherigen Probezeit von zwei Monaten bewenden.

2. Nach Ablauf der Probezeit beginnt die eigentliche Lehrzeit. Für sie gilt das bereits oben über die Lehrzeit im allgemeinen Gesagte. Abweichungen in der Dauer derselben können sich bei der Verschiedenheit der Branchen ergeben. Jedenfalls darf die Lehrzeit nach Ablauf der Probezeit nicht auf zu viele Jahre hinaus fortbestehen. Wenn auch eine Maximaldauer der Lehrzeit nicht im Gesetz vorgesehen ist, wird man doch einen auf längere Zeit, in der Regel auf mehr als 5 Jahre geschlossenen Lehrvertrag als unverbindlich betrachten müssen, da durch ihn eine unbillige Ausbeutung der Arbeitskraft des Handlungslehrlings nicht ausgeschlossen ist und der Lehrvertrag deshalb gegen die guten Sitten verstösst.

IV. Die verschiedene Natur der Probezeit und der eigentlichen Lehrzeit äussert sich am auf-

fälligsten in der verschiedenen Behandlung ihrer Endigung.

1. Bei der Probezeit ist das Lehrverhältnis ein noch etwas lockeres. Das zeigt sich darin, dass dasselbe, sofern nicht eine längere Probezeit vereinbart ist, während des ersten Monats nach dem Beginn der Lehrzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Will der Lehrling, weil ihm die kaufmännische Tätigkeit nicht zusagt, oder der Lehrherr, weil sich der Lehrling zur Ausbildung als Kaufmann untauglich zeigt, das Lehrverhältnis auflösen, so genügt hierzu eine einseitige formlose Erklärung des Vertragslösenden gegenüber dem anderen Teile. Mit der Erklärung gilt der Lehrvertrag als gelöst. Ein darauf ergehendes Urteil hat nur bestätigende Wirkung. Ein Anspruch auf Entschädigung wegen des vom Handlungslehrling oder dem Lehrherrn erklärten Rücktritts kann nicht geltend gemacht werden, es müsste denn sein, dass im Lehrvertrag oder ausserhalb desselben besondere Vereinbarungen bezüglich einer Entschädigung wegen Rücktritts getroffen worden seien. Hat der Lehrling zu Beginn der Lehrzeit ein Lehrgeld gezahlt, so hätte bei fristloser Aufhebung des Lehrverhältnisses während der Probezeit der Lehrherr einen entsprechenden Teil dem Lehrling wieder herauszuzahlen.

2. Anders verhält es sich mit der Lösung des Vertragsverhältnisses während der eigentlichen Lehrzeit. Hier hat die Geltung des Lehrvertrags die darin angegebene oder sich nach den örtlichen Verordnungen oder dem Ortsgebrauche bestimmende Dauer. Während derselben muss der Handlungslehrling nach regelmässigem Laufe der Dinge beim Lehrherrn aushalten, um dann nach Ablauf der vorgeschriebenen Lehrzeit als Handlungsgehilfe Stellung nehmen zu können. In

Anbetracht dessen hat das Handelsgesetzbuch ein für alle Fälle bestehendes Kündigungsrecht nicht vorgesehen. Vielmehr hat die Kündigung, auf welche in einem späteren Kapitel noch ausführlich einzugehen sein wird, nur als ein Mittel der aussergewöhnlichen Beendigung des Lehrverhältnisses zu gelten. Abwegig urteilt Makower, wenn er die Vereinbarung einer bestimmten Kündigung während der Lehrzeit zulassen will [1]). Denn nach ausdrücklicher Bestimmung des Gesetzes kann nach dem Ablauf der Probezeit das Lehrverhältnis nur nach den Vorschriften der §§ 70—72 gekündigt werden, wenn einer der im Gesetz aufgezählten wichtigen Gründe eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertigt. Hieraus ist nicht zu entnehmen, dass während der Dauer der eigentlichen Lehrzeit eine Aufhebung des Lehrverhältnisses durch Kündigung unter Einhaltung einer bestimmten oder vereinbarten Kündigungsfrist statthaft ist. Auf die weiteren Folgen der Endigung der Lehrzeit ist unten in § 15 näher einzugehen [2]).

§ 11.

Das Konkurrenzverbot.

Davon ausgehend, dass der Lehrherr, welcher die Ausbildung eines Handlungslehrlings übernommen hat, das Recht hat, von diesem die Leistung der in seinen Handelsbetrieb fallenden Dienste zu verlangen, hat das Gesetz das Gebot erlassen, dass der Lehrling, um den leitenden Grundsätzen des Lehrvertrags gerecht zu

1) Makower S. 133.

2) Staub S. 299 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 248/249; Lehmann u. Ring I, S. 187 a, b; Goldmann S. 384 ff.; Makower S. 1, 133; Horrwitz S. 168 ff.; Bloch S. 38; Cadenbach S. 55; Lehmann S. 68 ff.; Moses S. 23, 33; Fuld S. 110 ff.; K.B. S. 44/45.

werden, seine ganze Arbeitskraft dem Lehrherrn zur Verfügung zu stellen habe. Im alten Handelsgesetzbuch, welches in dem Begriff „Handlungsgehilfe“ Handlungslehrlinge und die Handlungsgehilfen des modernen Rechts zusammengefasst hat, ist in Art. 59 statuiert: Ein Handlungsgehilfe darf ohne Einwilligung des Prinzipals weder für eigene Rechnung noch für Rechnung eines Dritten Handelsgeschäfte machen.

A. Das neue Handelsgesetzbuch hat dieses Verbot in der Fassung des § 60 für Handlungsgehilfen beibehalten und auf die Handlungslehrlinge anwendbar erklärt. Danach darf auch der Handlungslehrling „ohne Einwilligung des Lehrherrn weder ein Handelsgewerbe betreiben, noch in dem Handelszweige des Lehrherrn für eigene und fremde Rechnung Geschäfte machen“.

Dieses dem allgemeinen Sprachgebrauch gemäss sogenannte „Konkurrenzverbot“ — der Ausdruck umfasst trotz seiner Ungenauigkeit die beiden folgenden Begriffe —, ist das Verbot,

a) ein Handelsgewerbe zu betreiben,

b) in dem Handelszweige des Lehrherrn für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte zu machen, beides vorausgesetzt, dass der Lehrherr dazu seine Einwilligung nicht erteilt hat.

Diese Begriffe bedürfen einer näheren Betrachtung.

I. Der Handlungslehrling darf kein Handelsgewerbe betreiben.

a) Hier gilt es zunächst festzustellen, was unter einem Handelsgewerbe zu verstehen ist. Es fallen unter diesen Begriff sowohl die in § 1 Abs. 2 HGB.s aufgeführten Handelsgewerbe, welche wegen der den Gegenstand des Gewerbebetriebes bildenden Art der Geschäfte als absolute Handelsgewerbe gelten, wie z. B. die Bankiergeschäfte und die Geschäfte der Kommissionäre oder Spediteure, als auch die sogenannten

relativen Handelsgewerbe, welche diesen Charakter erst durch die Eintragung der Firma des Unternehmers in das Handelsregister erlangen, und zwar sowohl die in § 2 gedachten Gewerbebetriebe, deren Unternehmer verpflichtet sind, die Eintragung in das Handelsregister herbeizuführen, als auch die in § 3 Abs. 2 erwähnten Betriebe, welche Nebengewerbe von land- oder forstwirtschaftlichen Betrieben darstellen, und deren Unternehmer die Eintragung der Firma in das Handelsregister herbeizuführen zwar berechtigt, aber nicht verpflichtet sind. Eine weitere Ausführung des Begriffs der Handelsgewerbe erübrigt sich durch Verweisung auf die oben in § 2 enthaltenen Erläuterungen. Bemerkenswert ist, dass das Gesetz nur den Betrieb eines „Handelsgewerbes“ verbietet, während es die Ausübung eines anderen Gewerbes oder Berufes neben der Tätigkeit als Handlungslehrling zulässt. Der Grundgedanke des Gesetzes ist nicht nur Verhinderung der Konkurrenz des Lehrlings, sondern Konzentrierung der Arbeitskraft des Lehrlings auf das Geschäft des Lehrherrn. Deshalb wird auch der Betrieb eines Handelsgewerbes für fremde Rechnung, ja in fremdem Namen unter das Verbot fallen, nicht dagegen Betrieb in eigenem Namen für Rechnung des Lehrherrn. Unerheblich ist, welcher Art das vom Lehrling betriebene Handelsgewerbe ist. Es ist also dem Lehrling auch verboten, ein Handelsgewerbe zu betreiben, welches nicht als Konkurrenzunternehmen gegenüber dem Geschäft des Lehrherrn aufzufassen ist.

b) Was das Gesetz unter „betreiben“ versteht, ist aus § 1 HGB.s herzuleiten. Das Betreiben erfordert demgemäss in erster Linie eine Tätigkeit. Das Handelsgewerbe betreibt derjenige, welcher das Geschäft leitet oder zu leiten befugt ist. Nicht genügt es, wenn der Lehrling einzelne kaufmännische Handlungen in

einem fremden Handelsgewerbe verrichtet, ohne das ganze Geschäft zu leiten. Der Betreibende muss nach dem Gesetz der Träger der für die Firma des Handelsgewerbes aus dem Abschluss der Rechtsgeschäfte entstehenden Rechte und Pflichten sein, also derjenige, in dessen Namen die Rechtsgeschäfte für das Handelsgewerbe abgeschlossen werden, gleichgültig ob das von dem Geschäftsinhaber persönlich oder von dessen berechtigtem Vertreter geschieht. Es ist schon allein verboten, dass der Handlungslehrling seinen Namen in einer fremden Firma aufnehmen lässt, und unter dieser Firma Geschäfte vorgenommen werden, an denen der Lehrling praktisch gar nicht beteiligt ist. Auch der Schein soll nicht erweckt werden, als sei der Handlungslehrling Kaufmann. Man kann ein Handelsgewerbe betreiben durch Beteiligung an einer offenen Handelsgesellschaft, an einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung als Gesellschafter, an einer Kommanditgesellschaft und einer Kommanditgesellschaft auf Aktien als persönlich haftender Gesellschafter. Ein Handelsgewerbe „betreibt“ aber nicht der Vorstand einer Aktiengesellschaft, nicht der Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, nicht der stille Gesellschafter, nicht der Vormund, welcher das Geschäft als Vertreter des Mündels in dessen Namen, wohl aber z. B. der Vormund, welcher dasselbe auf seinen Namen führt.

Von wann an kann man rechnen, dass der Betrieb eines Handelsgewerbes begonnen worden ist? Bei den unter § 1 Abs. 2 des HGB.s fallenden Handelsgewerben ist dieser Zeitpunkt von der ersten Anschaffung von Waren, welche in dem Geschäft zur Verwendung gelangen sollen, an zu rechnen, vorausgesetzt, dass dann das Geschäft tatsächlich weitergeführt wird. Bei anderen Handelsgewerben liegt dieser Zeitpunkt nicht vor der

Eintragung der Firma. Nicht verboten sind dem Lehrling Vorbereitungshandlungen zum Betrieb eines Geschäfts, welches der Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit bezw. nach Auflösung des Vertragsverhältnisses zu eröffnen beabsichtigt. Es gehören dahin Verträge über Miete des Geschäftslokals, Engagements von Personal u. s. w. Unzulässig würde diese Tätigkeit nur sein, falls sie den Lehrling derartig in Anspruch nehmen würde, dass er dadurch seine Pflichten gegenüber dem Lehrherrn vernachlässigen muss. Nicht verboten ist ferner nach § 60 HGB.s dem Handlungslehrling der Betrieb eines Gewerbes, welches nicht Handelsgewerbe ist. Praktisch wird jedoch eine solche Tätigkeit den Lehrling derartig in Anspruch nehmen, dass dem Lehrherrn nicht zugemutet werden kann, das Lehrverhältnis mit ihm fortzusetzen. Hier kann der Lehrherr auf Grund der im Lehrvertrag enthaltenen Dienstleistungspflicht des Lehrlings verlangen, dass dieser solche ausserhalb des Ausbildungszwecks liegende Betätigungen unterlässt, und ihn im Weigerungsfalle ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen. Auch bleibt hier dem Lehrherrn ein Schadensersatzanspruch aus der Pflichtverletzung des Lehrlings vorbehalten.

II. Der Handlungslehrling darf nicht in dem Handelszweige des Lehrherrn Geschäfte machen, weder für eigene noch für fremde Rechnung.

a) Der Begriff des Geschäftemachens ist im Gesetz nicht erläutert. Maßgebend ist dabei in erster Linie die Gewinnabsicht. Geschäfte, die der Lehrling abschliesst, ohne Spekulationsabsicht an den Tag zu legen, kommen hier nicht in Betracht. Der Lehrling, welcher in einem Bekleidungsgeschäft angestellt ist, ist dadurch nicht genötigt, wegen § 60 HGB.s seinen Bedarf aus dem Geschäft anstatt aus einem fremden Laden zu decken. Das Geschäft zielt nur auf das Ge-

schäftemachen mit Gewinnabsicht ab, wie es in dem Wesen des Kaufmanns liegt, welcher beim Einkauf der Waren den Zweck verfolgt, durch deren Weiterveräusserung für sich Gewinn zu erzielen. Im Gegensatz zum Betriebe eines Handelsgewerbes bezieht sich das Geschäftemachen im allgemeinen auf den Abschluss einzelner Handelsgeschäfte. Aus dem Wortlaut des Gesetzes ist jedoch nicht, wie Gareis annimmt, zu folgern, dass „Handelsgeschäfte“ nur in einem bestimmten Komplex verboten seien, somit dem Lehrling es freistünde, den Lehrherrn durch ein einzelnes Handelsgeschäft wirtschaftlich zu schädigen. Auch ein einzelnes Handelsgeschäft, in dem Handelszweig des Lehrherrn mit Gewinnabsicht geschlossen, ist dem Lehrling untersagt. Voraussetzung bei einzelnen Handelsgeschäften der genannten Gattung ist ferner, dass sie Konkurrenzgeschäfte des von dem Lehrherrn vertretenen Handelszweiges sind. Es gehören hierher also alle die Geschäfte, welche sich aus diesem Handelszweige ergeben, gleichgültig, ob der Lehrling nur in einer speziellen Branche des Geschäfts tätig ist.

b) Im Anschluss hieran handelt es sich darum, festzustellen, was das Gesetz unter Handelszweig versteht. Der Handelszweig des Lehrherrn begreift alle diejenigen Geschäfte in sich, auf welche der Betrieb des Handelsgewerbes des Lehrherrn tatsächlich gerichtet ist. Maßgebend ist hierfür der Umfang des Geschäfts zu der Zeit, während welcher der Handlungslehrling angestellt ist, wobei jedoch nur das vom Lehrherrn betriebene Handelsgewerbe zu berücksichtigen ist. Betreibt der Lehrherr nebenbei noch ein Geschäft, welches nicht als Handelsgewerbe im Sinne des Handelsgesetzbuchs aufzufassen ist, so verstösst der Handlungslehrling nicht gegen § 60, wenn er innerhalb dieses Nebenzweiges ohne Einwilligung des Lehrherrn Geschäfte

macht. Das vom Lehrherrn betriebene Handelsgewerbe ist aber als einheitliches Ganzes anzusehen, gleichgültig, ob dasselbe verschiedene Branchen umfasst. Ist der Handlungslehrling nur in einer dieser Branchen angestellt, so kann er deswegen nicht in der anderen Branche seines Lehrhrren, ohne gegen § 60 zu verstossen, tätig werden. Lehmann und Ring scheinen anderer Ansicht zu sein, wenn sie bei der Behandlung des Handlungsgehilfen, die ja mit der des Handlungslehrlings in diesem Punkte konform geht, behaupten, betreibe daneben der Prinzipal ein anderes Geschäft, so gehe dieses den Gehilfen nichts an. Beizustimmen ist aber auch dieser Rechtsansicht, wenn man annimmt, dass diese Autoren zuvor von dem Handelszweig des Prinzipals als ganzen sprechen, und man das daneben betriebene andere Geschäft nur als ein ausserhalb dieses Handelszweigs liegendes Nichthandelsgewerbe auffasst. A. M. Tiedemann. Aus der Einheitlichkeit des Handelszweiges folgt nun, dass eine Erweiterung des Geschäfts auch das Konkurrenzverbot auf die nunmehr inbegriffenen Geschäftszweige erstreckt. Hat der Handlungslehrling in einem bisher getrennten Geschäftszweige ausserhalb seiner Stellung zum Lehrherrn Geschäfte gemacht, und zieht der Lehrherr einen solchen Geschäftszweig in den Bereich seines Handelsgewerbes mit ein, so berechtigt dieser Umstand den Lehrling, welchem von nun an die Tätigkeit auf diesem Nebenzweige unterbunden ist, wenigstens das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Horrwitz vertritt den Standpunkt, dass der Handlungslehrling es nicht zu beachten braucht, wenn der Lehrherr neben seinem bisherigen Geschäft ein anderes rechtlich gesondertes Geschäft zu betreiben anfängt[1]).

1) Horrwitz S. 57.

Er hat insoweit recht, als getrennte Handelszweige in Betracht kommen. Auch diese Frage wird sich am zuverlässigsten im Einzelfall entscheiden lassen.

III. Das Verbot aus § 60 bezieht sich nur auf die Fälle, in denen der Lehrherr dem Lehrling seine Einwilligung zum Betrieb eines Handelsgewerbes oder zum Geschäftemachen nicht erteilt hat. Das Gesetz spricht hier von Einwilligung. Zweckmässiger wäre es vielleicht gewesen, wenn hier an Stelle des Ausdrucks „Einwilligung“ der Ausdruck „Zustimmung“ gebraucht worden wäre, da unter Einwilligung in § 60 sowohl die vorherige als auch die nachträgliche Zustimmung verstanden werden muss, während nach der Ausdrucksweise des Bürgerlichen Gesetzbuchs, welche doch für das Handelsgesetzbuch maßgebend ist, die Einwilligung die vorherige Zustimmung bezeichnet und die nachträgliche Zustimmung „Genehmigung“ genannt wird.

Diese „Einwilligung“, die sowohl vom Lehrherrn selbst, wie von dessen Stellvertreter und dem Prokuristen erteilt werden kann, kann sowohl ausdrücklich als stillschweigend und auch durch konkludente Handlungen erklärt werden. Dabei ist zu beachten, dass, ob eine Einwilligung durch konkludente Handlung vorliegt, sich im einzelnen Falle nach den Grundsätzen von Treu und Glauben im Verkehr richtet. Da nach § 60 Abs. 2 HGB.s die Einwilligung ausdrücklich zum Betrieb eines Handelsgewerbes zu erteilen ist, muss sich dieselbe auf den ganzen Komplex von Geschäften beziehen, welchen der Betrieb des Handelsgewerbes umfasst. Bei sonstigen einzelnen Handelsgeschäften im Handelszweige des Lehrherrn bedarf der Handlungslehrling für jeden Fall der speziellen Einwilligungserklärung seitens des Lehrherrn. Daraus geht hervor, dass aus einer speziellen Einwilligung des Lehrherrn zu einzelnen Geschäften nicht eine generelle Einwil-

ligung zu anderen Geschäften gleichartiger Natur zu folgern ist. Dem Lehrling, welcher in der Annahme einer solchen generellen Einwilligung weitere Geschäfte im Handelszweige des Lehrherrn ohne erneut eingeholte Zustimmung des Lehrherrn macht, kann der Lehrherr das weitere Geschäftemachen auf diesem Gebiet untersagen. Die Untersagung muss aber, im Gegensatz zur Einwilligung, eine ausdrückliche sein. Aus dem Begriff der Einwilligung zu einem Handelsgewerbe folgt, dass dieselbe unwiderruflich ist. Das gleiche gilt bei generell im voraus erteilter Einwilligung zum Geschäftemachen im Handelszweige des Lehrherrn. Widerruflich ist dagegen die Einwilligung zu einzelnen Handelsgeschäften in diesem Handelszweige.

1. Bis jetzt ist nur von der ausdrücklichen und stillschweigenden Einwilligung in ihrer allgemeinen Form gesprochen worden. Das Gesetz hat nun in Absatz 2 des § 60 einen Spezialfall modifiziert und folgende Sondervorschrift erlassen: Ist dem Lehrherrn bei Anstellung des Lehrlings bekannt, dass derselbe ein Handelsgewerbe betreibt, und vereinbart er nicht ausdrücklich die Aufgabe des Betriebes, so gilt die Einwilligung des Lehrherrn zum Betriebe des Handelsgewerbes als erteilt. Das Gesetz stellte damit eine praesumtio iuris et de jure auf. Ein Gegenbeweis, dass trotz Vorliegens der in diesem Absatz 2 des § 60 genannten Tatsachen eine Einwilligung nicht erteilt sei, ist unzulässig.

Zu diesen Tatsachen gehört einerseits: dem Lehrherrn muss bei Anstellung des Lehrlings bekannt sein, dass er das fragliche Handelsgewerbe betreibt. Erfährt der Lehrherr nach Anstellung während der Dauer der Lehrzeit den Betrieb eines Handelsgewerbes, so unterliegt es der Entscheidung des Einzelfalles, ob in dem Stillschweigen des Lehrherrn eine Genehmigung dieses

Handelszweiges zu erblicken ist. Auf welche Weise der Lehrherr bei Anstellung des Lehrlings Kenntnis von dem Handelsgewerbe erlangt hat, ist gleichgültig. Er kann sie vom Lehrling selbst, von Dritten oder aus eigener Wahrnehmung erlangt haben. Jedenfalls ist der Kenntnis ein Kennenmüssen nicht gleichzuerachten. Auch muss die Kenntnis sich auf ein Handelsgewerbe beziehen. Es genügt nicht, wenn der Lehrherr darüber unterrichtet ist, dass sein Lehrling in seinem Handelszweige Geschäfte macht.

Das andere Erfordernis ist: Trotz der Kenntnis von dem Handelsgewerbe des Lehrlings darf der Lehrherr die Aufgabe desselben nicht ausdrücklich vereinbart haben.

B. Wie das Gesetz genaue Vorschriften über Wesen und Inhalt des Konkurrenzverbots enthält, so hat es sich ebenfalls über die Folgen der Übertretung desselben eingehend ausgelassen. Es gelten dabei auch hier für den Handlungslehrling die gleichen Normen wie für den Handlungsgehilfen. Es sind deshalb die Wirkungen der Übertretung des Konkurrenzverbots in folgendem zusammenfassen, wie sie nach § 61 HGB.s in gleicher Weise für die Person des Handlungsgehilfen in die Erscheinung treten.

Verletzt der Handlungslehrling die ihm nach § 60 obliegende Verpflichtung, so kann der Lehrherr Schadensersatz fordern, er kann statt dessen verlangen, dass der Handlungslehrling die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Lehrherrn eingegangen gelten lasse und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgebe oder seinen Anspruch auf die Vergütung abtrete.

Zwei wichtige Folgen der Verbotsverletzung hat das Gesetz damit statuiert. Doch soll damit nicht gesagt sein, dass weitere Wirkungen der Verbots-

verletzung ausgeschlossen seien. Es kann der Lehrherr, abgesehen von § 61 Abs. 1 zum Beispiel auf Einstellung des vom Lehrling betriebenen Handelsgewerbes klagen. Ferner berechtigt die Zuwiderhandlung aus § 60 den Lehrherrn, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, nach § 72 Nr. 1 das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. An dieser Stelle soll indes allein von dem Recht auf Schadensersatz und dem sogenannten Eintrittsrecht die Rede sein. Beide Rechte ermöglichen dem Lehrherrn eine weitgehende Sicherung seiner Rechte nach verschiedenen Richtungen hin. Er kann das Eintrittsrecht geltend machen, wenn ihm durch die gegen § 60 verstossende Handlungsweise des Lehrlings ein direkter Schaden nicht erwachsen oder sich nicht leicht nachweisen lässt. Ist ihm das Eintrittsrecht nicht möglich oder nicht gelegen, so kann er den Ersatz des durch den Lehrling verursachten Schadens verlangen. Jedenfalls wäre dem Lehrherrn, wenn ihm nicht beide Rechte zur Verfügung ständen, keine Gelegenheit gegeben, in jedem Falle eine zweckentsprechende Ausgleichung der ihm aus einer Konkurrenzverbotsverletzung widerfahrenen Beeinträchtigung zu erreichen. In welcher Weise sich der Lehrherr der ihm vom Gesetz zugestandenen Rechte bedienen darf, darüber gehen in der Literatur die Meinungen sehr auseinander. Es fragt sich, wenn das Gesetz von „statt dessen“ spricht, ob es sich bezüglich beider Rechte um eine obligatio alternativa, eine Wahlschuld im Sinne des BGB.s § 262 ff. oder um eine facultas alternativa handelt. Unter einer obligatio alternativa, einer Wahlschuld, versteht man ein Schuldverhältnis, bei welchem mehrere Leistungen in der Weise geschuldet werden, dass das Schuldverhältnis durch Bewirkung der einen oder der anderen Leistung

erlischt. Eine facultas alternativa liegt dagegen dann vor, wenn nur eine Leistung geschuldet wird, dem Gläubiger oder dem Schuldner aber das Recht zusteht, an Stelle der geschuldeten Leistung eine andere zu fordern bezw. zu bewirken; nur eine Leistung ist dabei Gegenstand der Obligation. Die Mehrzahl der Autoren nimmt an, dass aus § 61 Abs. 1 eine Alternativobligation zu entnehmen sei, also sowohl der Schadensersatz, als das Geltenlassen der Geschäfte für Rechnung des Lehrherrn derart Inhalt des Schuldverhältnisses seien, dass nur die eine oder die andere Leistung zu bewirken ist. Die praktische Folge ist, dass der Lehrling den nach den allgemeinen Grundsätzen in Verzug geratenen Lehrherrn unter Bestimmung einer angemessenen Frist zur Vornahme der Wahl auffordern könnte und nach Ablauf dieser Frist das Wahlrecht auf den Schuldner, den Lehrling übergehen würde, der dann in der Hand hätte den Lehrherrn zur Annahme dieser oder jener Leistung zu bestimmen. Nach dem Sinne des Gesetzes kann dem Lehrling im Falle der von ihm verschuldeten Übertretung des Konkurrenzverbotes eine so weitgehende Machtbefugnis nicht zugesprochen werden. Vielmehr ist der von Staub und anderen Autoren[1]) vertretenen Ansicht beizupflichten, welche nicht eine obligatio alternativa, sondern das Bestehen einer facultas alternativa annimmt. Das besagt, dass zunächst nur eine Leistung, die Verpflichtung zum Schadensersatz, Gegenstand des Schuldverhältnisses ist. Der Lehrling ist hiernach nicht berechtigt, dem Lehrherrn zur Ausübung seines Wahlrechts eine Frist zu setzen. Das entspricht auch der Billigkeit. Übt der Lehrherr das ihm zustehende Wahlrecht nicht aus, so ist der

1) Staub S. 254; Sievert S. 30/31; Horrwitz S. 60; Gerth S. 34; Tiedemann S. 52.

Lehrling ohne weiteres mangels gegenteiliger Bestimmung zum Schadensersatz verpflichtet. Was die Wahl selbst anlangt, so ist dieselbe eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Dieselbe erfolgt durch formelle oder formlose Erklärung gegenüber dem anderen Teile, dem Handlungslehrling [1]), oder auch durch Klagerhebung. Die Wahlerklärung ist ferner unwiderruflich. Die damit gewählte Leistung gilt als von Anfang an als die geschuldete [2]), doch bezieht sich das bei einzeln abgeschlossenen Handelsgeschäften auf jedes einzelne Geschäft besonders.

1. Für den Anspruch des Prinzipals auf Schadensersatz sind die Bestimmungen der §§ 249 ff. BGB.s maßgebend. Demnach hat der Schadensersatzpflichtige den Lehrherrn in die Vermögenslage zu versetzen, die bestehen würde, wenn der Verstoss gegen das Konkurrenzverbot nicht eingetreten wäre, und, da dazu der Lehrling regelmässig nicht imstande sein wird, den Lehrherrn in Geld zu entschädigen. Der zu ersetzende Schaden umfasst auch den entgangenen Gewinn. Als solcher gilt der Gewinn, welcher nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge oder nach den besonderen Umständen, insbesondere nach den getroffenen Anstalten und Vorkehrungen mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. Der entgangene Gewinn ist nicht übereinstimmend mit dem Gewinn, welchen der Lehrling aus dem von ihm verbotswidrig geschlossenen Geschäfte erlangt: denn es ist nicht ohne weiteres anzunehmen, dass dem Lehrherrn dieser ohne die vorherige Tätigkeit des Lehrlings zugefallen wäre. Besser kommt der Lehrherr hier zum Ziele, wenn er von dem ihm zustehenden Eintrittsrechte Gebrauch macht. Sieht der Lehrherr von seinem Eintrittsrecht ab, so muss er

1) § 263 BGB.s
2) § 263 Abs. 2.

seinen Schadensersatzanspruch in diesem Falle besonders begründen.

2. Das andere, dem Lehrherrn zu Gebote stehende Recht aus § 61, das Eintrittsrecht, definiert das Gesetz selbst als das Recht des Lehrherrn, zu verlangen, dass der Handlungslehrling die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Prinzipals eingegangen gelten lasse und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgebe oder seinen Anspruch auf die Vergütung abtrete. Wie aus dem Begriff des Eintrittsrechts folgt, ist dasselbe ein Recht des Lehrherrn gegenüber dem Handlungslehrling, nicht aber gegenüber dem Dritten, mit dem der Lehrling in Vertragsverhältnis getreten ist. Die Stellung dieses Dritten ist im allgemeinen unabhängig von den zwischen Lehrherrn und Lehrling sich entwickelnden Rechtsbeziehungen. Der Dritte kann die Ausübung des Eintrittsrechts nicht verhindern, kann dasselbe aber auch nicht herbeiführen, wenn er Interesse daran hätte, mit dem Lehrherrn selbst in Verbindung zu treten. Aus der geschäftlichen Verbindung kann der Dritte sich nur an den Lehrling halten, welcher mit ihm als Kaufmann in Geschäftsverbindung getreten ist. Seine Stellung ist eine verschiedene, je nachdem der Lehrling für eigene Rechnung oder für fremde Rechnung Geschäfte eingegangen ist.

a) Im ersteren Falle ist der Handlungslehrling auf Grund des Eintrittsrechts des Lehrherrn verpflichtet, die für eigene Rechnung gemachten Geschäfte als für Rechnung des Lehrherrn eingegangen gelten zu lassen. Der Anspruch des Lehrherrn gegen den Lehrling ist dabei verschieden je nach dem Stand der zwischen letzterem und dem Dritten eingegangenen Verbindlichkeit. Sind die aus dem Vertrage sich ergebenden Verbindlichkeiten noch nicht erfüllt, so kann der Lehrherr ent-

weder den Lehrling mit der Weiterführung des Geschäfts betrauen oder dasselbe in eigener Person fortsetzen. Tritt er selbst in das Vertragsverhältnis ein, so lässt er sich von dem Lehrling dessen Ansprüche gegen den Dritten abtreten und zwar mit Genehmigung des Dritten, damit die Abtretung diesem gegenüber Wirkung behält, und übernimmt seinerseits die Verpflichtungen des Handlungslehrlings aus dem Vertrage. Dem Lehrling gegenüber ist der Lehrherr angehalten, Ersatz für das von ihm bereits Aufgewendete zu leisten und eventuell seine Schuld gegenüber dem Dritten zu übernehmen, wodurch der Lehrling von der Haftung dem Dritten gegenüber frei wird. Bei der Abtretung der Ansprüche ist noch folgendes für die Person des abtretenden Lehrlings und des dritten Cessionars zu beachten. Nach § 402 BGB.s ist der Lehrling angewiesen, dem Lehrherrn die zur Geltendmachung der Forderung nötige Auskunft zu erteilen und ihm die zum Beweise der Forderung dienenden Urkunden, soweit sie sich in seinem Besitze befinden, auszuliefern. Der Dritte ist seinerseits in der Lage, bei der Abtretung dem Lehrherrn die Einwendungen entgegenzusetzen, die zur Zeit der Abtretung der Forderung gegen den Lehrling begründet waren. Will der Lehrherr bei dem vom Lehrling verbotswidrig eingegangenen Geschäft seine Hand aus dem Spiele lassen, so lässt er den Lehrling, dem er auf Grund der auf dem Lehrvertrag beruhenden Dienstleistungspflicht dahingehende Anweisung erteilen darf, das Geschäft durchführen und sich von ihm gegen Erstattung der Aufwendungen den Erlös aushändigen oder das Gewonnene herausgeben.

b) Bei den vom Handlungslehrling für fremde Rechnung eingegangenen Handelsgeschäften geschieht die Ausübung des Eintrittsrechts im allgemeinen nach denselben Grundsätzen wie bei den in eigenem Namen

eingegangenen. Der Lehrherr kann verlangen, dass ihm der Lehrling aus dem bereits beendeten Geschäft für fremde Rechnung die bezogene Vergütung herausgebe oder, falls dasselbe noch nicht abgewickelt ist, seinen Anspruch gegen den Dritten auf die Vergütung abtrete. In das vom Lehrling mit dem Dritten abgeschlossene Geschäft kann der Lehrherr selbst aber nicht eintreten, wie überhaupt bei den für fremde Rechnung gemachten Geschäften eine unmittelbare Rechtsbeziehung zwischen dem Lehrherrn und dem Dritten nicht in die Erscheinung tritt.

c) Um, wie die Denkschrift bemerkt, den Handlungslehrling unter allen Umständen gegen die Geltendmachung von Forderungen wegen lange zurückliegender Vorkommnisse zu schützen, hat das Gesetz die Fristen für die Verjährung der Ansprüche aus § 61, 1 möglichst kurz bemessen[1]). Die Ansprüche verjähren in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in welchem der Lehrherr Kenntnis von dem Abschluss eines wider das Konkurrenzverbot gemachten Geschäfts erlangt. Im übrigen verjähren sie ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in fünf Jahren von dem Abschlusse des Geschäfts an. Die Berechnung der Verjährungsfrist ergibt sich aus §§ 198 ff. des BGB.s. Es ist dabei zu beachten, dass es sich um eine ordentliche Verjährungsfrist, nicht nur um eine Ausschlussfrist handelt. Die Verjährung beginnt für jedes vom Lehrling abgeschlossene Handelsgeschäft besonders, und zwar immer erst von dem Augenblick an, in welchem der Lehrherr von dem Abschluss dieses speziellen Geschäfts Kenntnis erlangt hat. Von Belang ist hierbei nur die Kenntnis des Lehrherrn selbst oder seines gesetzlichen Vertreters. Die Kenntnis des Prokuristen oder des Handlungsbe-

1) § 62 HGB.s

vollmächtigten genügt zur Inlaufsetzung der Verjährungsfrist nicht[1]).

§ 12.

Die Konkurrenzklausel.

Wie im vorigen Abschnitt ausgeführt worden ist, liegt es mit im Wesen des Lehrvertrags, dass der Handlungslehrling die ihm durch die Mühewaltungen des Lehrherrn zu teil gewordenen Kenntnisse nicht zum Schaden seines Lehrherrn verwenden darf. Das Gesetz hat deshalb, abgesehen von dem bereits erwähnten Konkurrenzverbot den weitergehenden Interessen des Lehrherrn Rechnung tragen wollen und deshalb die nachstehend entwickelten Vorschriften, die sich zunächst auf die Handlungsgehilfen beziehen, in gleicher Weise auf die Handlungslehrlinge anwendbar erklärt.

Die dem Lehrling in § 60 HGB.s auferlegte Verpflichtung, sich während der Dauer der Lehrzeit einer Tätigkeit zu enthalten, welche dazu angetan wäre, dem Lehrherrn Konkurrenz zu machen, kann nämlich dahin erweitert werden, dass die gewerbliche Tätigkeit des Handlungslehrlings auf eine Zeit auch über die Beendigung des Lehrverhältnisses hinaus gewissen Beschränkungen unterworfen wird. Es handelt sich um das durch § 74 des Handelsgesetzbuchs eingeführte Institut der Konkurrenzklausel.

Im bisherigen Recht hat es an einer analogen gesetzlichen Vorschrift ermangelt. Die Rechtsprechung

1) Staub S. 252 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 205—207; Lehmann und Ring I, S. 156 ff.; Makower S. 112 ff.; Goldmann S. 293 ff., 299 ff.; Horrwitz S. 54 ff.; Bloch S. 29; Tiedemann S. 17 ff.; Cadenbach S. 47 ff.; Moses S. 9 ff.; Lehmann S. 50 ff., 57; Strauss S. 29 ff.; Denkschrift S. 56 bei Hahn S. 235; Fuld S. 37 ff.; Entsch. d. RG. 59, S. 76.

hat zwar im allgemeinen die Gültigkeit von Vereinbarungen, welche sich auf die Einschränkung der Konkurrenz bezogen, anerkannt, hat aber Bestimmungen, welche wider die Sittlichkeit oder die öffentliche Ordnung verstiessen oder die Erwerbsfähigkeit der Person aufzuheben drohten, für unwirksam erklärt. Dieser frühere Rechtszustand hat bei der Beratung des neuen Handelsgesetzbuchs zu lebhaften Erörterungen geführt. Dass bisher mit der Konkurrenzklausel häufig Missbrauch getrieben wurde, war offensichtlich. Die Klagen hierüber waren allgemein und die Mitteilungen, welche von den durch die Kommission für Arbeiterstatistik vernommenen Prinzipalen und Angestellten gemacht worden sind, haben die Berechtigung dieser Klagen nur bestätigt. Obgleich die Behandlung der Konkurrenzklausel, wie auch im Reichstag seinerzeit öffentlich ausgesprochen worden ist, den Gesetzgebern die grössten Schwierigkeiten bei Abfassung des neuen Handelsgesetzbuchs entgegengesetzt hat, ist ihr schliesslich jedoch eine allen Anforderungen Rechnung tragende Regelung zu teil geworden.

I. Die Konkurrenzklausel des Lehrverhältnisses soll zunächst ihrem Inhalt und ihrer Form nach einer Betrachtung unterzogen werden. Gar vielfach ist dieses Thema in der Literatur behandelt worden und hat dabei zu den lebhaftesten Kontroversen Anlass gegeben. Nach dem Wortlaut des Handelsgesetzbuchs bedeutet die Konkurrenzklausel in der hierher gehörigen Bedeutung eine Vereinbarung zwischen dem Lehrherrn und dem Handlungslehrling, durch welche dieser für die Zeit nach der Beendigung des Lehrverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird[1]). Es ist eine Vertragsabrede zwischen Lehrherrn und Lehr-

1) § 74 Abs. 1 HGB.s

ling, wonach dem letzteren für den Fall des Austritts aus dem Geschäft hinsichtlich des Eintritts in ein anderes Geschäft oder hinsichtlich der Errichtung eines solchen Beschränkungen auferlegt werden [1]).

a) Eine Vereinbarung liegt der Konkurrenzklausel zu Grunde. Der Lehrherr kann den Handlungslehrling nicht durch einseitiges Verbot in seiner gewerblichen Tätigkeit für die Zeit nach der Beendigung des Lehrverhältnisses beschränken. Es muss vielmehr ein regelrechter dahingehender Vertrag zwischen Lehrherrn und Lehrling geschlossen sein, zwischen beiden Parteien persönlich oder auch von deren Stellvertretern wie dem Prokuristen auf des Lehrherrn Seite und dem gesetzlichen Vertreter auf der Seite des Lehrlings. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nach einer ausdrücklichen, vom bisherigen Recht abweichenden Vorschrift die Vereinbarung nichtig ist, wenn der Handlungslehrling zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist. Die Denkschrift bemerkt zu dieser Vorschrift, indem sie auf den analog behandelten Handlungsgehilfen Bezug nimmt, dass eine Vertragsbestimmung, durch welche er einer Beschränkung hinsichtlich der künftigen Ausübung seiner gewerblichen Tätigkeit unterworfen wird, ihn nur binden darf, wenn er bei Übernahme der Verpflichtung in der Lage ist, deren Tragweite im vollen Umfange selbst zu würdigen, und dass andererseits ein Angestellter, der noch nicht das Alter der Volljährigkeit erreicht hat, der Regel nach kaum so bald in der Lage sein wird, die berechtigten Interessen des Geschäftsinhabers durch die Tätigkeit in einem Konkurrenzbetriebe zu gefährden [2]). Die Nichtigkeit der Konkurrenzklausel tritt nur ein, wenn der Lehrling

1) Prot. d. I. S. K. S. 132.
2) Denkschrift S. 64.

„zur Zeit des Vertragsabschlusses“ minderjährig war ohne Rücksicht darauf, dass etwa der gesetzliche Vertreter des Lehrlings oder das Vormundschaftsgericht selbst bereits seine Zustimmung zu der Vertragsabrede gegeben hat. Auf die Nichtigkeit des Geschäfts hat es auch keinen Einfluss, ob der Handlungslehrling zur Zeit des Inkrafttretens der Konkurrenzbestimmung die Volljährigkeit erlangt hat. Setzt der Handlungslehrling nach Eintritt der Grossjährigkeit das bisherige Lehrverhältnis fort, so kann er an Stelle der bisher vereinbarten nichtigen Konkurrenzklausel eine anderweite nunmehr rechtsgültige setzen. Ebenso kann auch ein nach § 3 BGB.s für volljährig Erklärter über 18 Jahren eine vollgültige Konkurrenzklausel mit dem Lehrherrn vereinbaren. Die Tatsache, ob eine bei Abschluss des Lehrvertrags zwischen dem Lehrherrn und einem minderjährigen Lehrling vereinbarte Konkurrenzklausel die Wirksamkeit des ganzen Lehrvertrags in Frage stellen könnte, hat in der Literatur verschiedene Beurteilung erfahren. Mit Recht nehmen Staub und andere an, dass die Wirksamkeit des Lehrvertrags an sich dadurch nicht berührt wird. Dem gegenüber steht die Rechtsauffassung anderer Autoren, nach welcher die Nichtigkeit der Konkurrenzklausel die Unwirksamkeit des ganzen Lehrvertrags nach sich zieht. Hierbei wird auf § 139 des BGB.s Bezug genommen, welcher besagt: Ist ein Teil eines Rechtsgeschäfts nichtig, so ist das ganze Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Die Wirksamkeit des Lehrvertrags wird sich nach vorstehender Bestimmung im einzelnen Falle verschieden gestalten können. Im allgemeinen wird man aber nach § 139 BGB.s dem Lehrvertrag auch beim Vorhandensein einer nichtigen Konkurrenzklausel die Rechtsgültigkeit nicht absprechen können, wenn man

berücksichtigt, dass praktisch beim Lehrverhältnis die Konkurrenzklausel keine sehr wichtige Rolle zu spielen pflegt. Da es sich hier um nichtige Konkurrenzklauseln minderjähriger Handlungslehrlinge handelt, die selbst infolge ihrer noch unzulänglichen Ausbildung, im Regelfalle wenigstens, ausser stande sind dem Lehrherrn schwerere Konkurrenz zu machen, so wird es sich empfehlen, im Interesse des Lehrverhältnisses den Lehrvertrag als wirksam zu betrachten.

In welcher Form die Vereinbarung der Konkurrenzklausel geschieht, ist gleichgültig. An sich ist sie nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen Rechts an keine Form gebunden. Wird sie bei Beginn des Lehrverhältnisses als ein Bestandteil des Lehrvertrags in diesen aufgenommen, so empfiehlt sich aus den an anderer Stelle entwickelten Gründen schriftliche Abfassung der Konkurrenzklausel. Da die Konkurrenzklausel aber auch zu beliebiger Zeit innerhalb der Lehrzeit bis zur Beendigung des Lehrverhältnisses verabredet werden kann — eine nach Aufhebung des Lehrverhältnisses getroffene Vereinbarung eines der Konkurrenzklausel analogen Inhalts ist keine Konkurrenzklausel im Sinne des § 74 HGB.s, sondern nach bürgerlichem Recht zu beurteilen —, so kann sehr wohl neben dem schriftlich geschlossenen Lehrvertrag eine mündlich ausgemachte Konkurrenzklausel Verbindlichkeit haben.

b) Die Vereinbarung, als welche sich die Konkurrenzklausel darstellt, bezweckt ihrer Tendenz nach eine Beschränkung des Handlungslehrlings in seiner gewerblichen Tätigkeit, gleichgültig in welcher Weise dieselbe zum Ausdruck kommt. Das Gesetz hat sich nicht darüber ausgesprochen, welcher Natur diese Beschränkungen sein müssen, um der Vereinbarung den Charakter der Konkurrenzklausel zu verleihen. Ohne

Bedenken können jedoch die für das Konkurrenzverbot in § 60 aufgestellten Prinzipien der Konkurrenztätigkeit auf die Konkurrenzklausel erstreckt werden. Den Regelfall bildet die Errichtung eines Erwerbsgeschäfts seitens des Handlungslehrlings und sein Eintritt in ein fremdes Konkurrenzgeschäft als Angestellter oder Mitinhaber dieser Firma. Nicht notwendig ist, dass sich die Beschränkung durch die Konkurrenzklausel gerade auf das Handelsgewerbe des Lehrherrn bezieht, wenngleich dies im alltäglichen Verkehr am häufigsten der Fall sein wird. Jedenfalls muss sich die Beschränkung überhaupt nur auf die gewerbliche Tätigkeit beziehen. Beschränkungen anderweiten Inhalts können nicht Inhalt der Konkurrenzklausel sein.

Es ist an dieser Stelle noch zu erörtern, ob als Gegenstand der Konkurrenzklausel das bereits oben besprochene Verbot aufgefasst werden kann, welches dahin geht, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die dem Lehrling vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, an andere zu Zwecken des Wettbewerbs oder in der Absicht, dem Inhaber des Geschäftsbetriebs Schaden zuzufügen, mitzuteilen. In der Literatur ist man sich nicht darüber einig. Tiedemann macht im Anschluss an Reinshagen zunächst geltend, dass eine Vereinbarung, auf Grund welcher nach Aufhebung des Dienstverhältnisses ein Gebot zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu erfüllen sei, eine Beschränkung in der gewerblichen Tätigkeit darstelle. Ich halte dies nicht für zutreffend. Zweifellos ist das Geschäftsgeheimnis für den Lehrherrn im Interesse seines Handelsgewerbs ein hochwichtiges Rechtsgut, welches des Schutzes gegenüber unlauteren Eingriffen dringend bedarf. Meines Erachtens ist es aber schon allein nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht angängig,

den Begriff des Geschäftsgeheimnisses dem Tatbestand der gewerblichen Tätigkeit zu unterstellen. Richtiger und dem Grundgedanken des Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs entsprechend ist es, sich auf den von Düringer und Hachenburg und anderen Autoren vertretenen Standpunkt zu stellen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes bezieht sich § 9 Abs. 1 des angezogenen Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs nur auf die Übertretungen in der Zeit während der Geltungsdauer des Lehrverhältnisses. Nach Beendigung des Lehrverhältnisses treffen den Lehrling die Folgen der Geheimnisverletzung auf Grund § 9 Abs. 2 nur, wenn er die Kenntnis der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstossende eigene Handlung erlangt hat. Abgesehen von diesen Ausnahmefällen kann sich der Lehrherr gegenüber Geheimnisverletzungen seitens des Lehrlings nur dadurch schützen, dass er mit dem Lehrling einen ausdrücklichen Vertrag abschliesst, in welchem der Lehrling bei Gewärtigung eines Vermögensnachteils sich verpflichtet, nach Aufhebung des Lehrverhältnisses Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse des Lehrherrn nicht zu verraten oder zu verwenden. Ein solcher Vertrag bedeutet aber keine Konkurrenzklausel, sondern untersteht den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts. Er hat auch nur Wirkung, wenn es sich wirklich um Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse handelt, welche nur im Geschäft selbst als solche betrachtet werden und der Öffentlichkeit oder einer Mehrheit von Personen nicht bekannt sind.

c) Während das Konkurrenzverbot dem Handlungslehrling Beschränkungen während der Dauer der Lehrzeit auferlegt, erstreckt sich die Konkurrenzklausel lediglich auf die Zeit nach der Beendigung des Lehr-

verhältnisses. Auf die Gründe der Lösung des Vertragsverhältnisses kommt es nicht an[1]). Wie die Konkurrenzklaussel von dem Augenblick der Endigung des Lehrverhältnisses an in Kraft tritt, so endigt sie auch, von den unten ausgeführten zahlreichen Ausnahmefällen zunächst abgesehen, in Ermangelung besonderer Abrede zu einem vom Gesetz festgelegten Zeitpunkt. Von dem gesunden Gedanken ausgehend, dass es unbillig ist, einem Handlungslehrling die Ausübung der bei dem Lehrherrn erlernten gewerblichen Tätigkeit zu lange zu verwehren, hat der Gesetzgeber eine absolute zeitliche Grenze in § 74 Abs. 2 wie folgt gezogen: „Die Beschränkung kann nicht auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstreckt werden."

II. Im alltäglichen Verkehr wird auch die Konkurrenzklausel des Handlungslehrlings in der mannigfachsten Form in die Erscheinung treten. Um einer missbräuchlichen Ausnutzung der Konkurrenzklausel seitens des Lehrherrn vorzubeugen, ist schon die frühere Rechtsprechung von dem Grundsatze ausgegangen, dass die Erwerbsfähigkeit des Einzelnen nicht übermässig und nur zu Gunsten eines begründeten Interesses beschränkt werden dürfe. Es sind deshalb Konkurrenzklauseln auch nur dann für zulässig erklärt worden, wenn sie die Erwerbsfähigkeit des Angestellten innerhalb gewisser Grenzen beschränkten. Das neue Handelsgesetzbuch hat hier eine grosse Wandlung eintreten lassen. Es hat in § 74 Abs. 1 auch für den Handlungslehrling bestimmt, dass die Konkurrenzklausel „nur insoweit verbindlich sein soll, als die Beschränkungen nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des

1) Vergl. aber § 75 Abs. 1 Satz 1.

Fortkommens des Handlungslehrlings ausgeschlossen wird". Für die Frage, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfange eine Konkurrenzklausel verbindlich sein sollte, kam bei Fassung dieser Gesetzesvorschrift einerseits in Betracht, dass der Lehrherr innerhalb gewisser Grenzen berechtigt sein soll, sich dagegen zu schützen, dass ein aus seinem Geschäft austretender Lehrling die Kenntnis der Verhältnisse des Geschäfts unmittelbar zum Nachteile seines früheren Lehrherrn ausnutzt, andererseits war zu berücksichtigen, dass der Lehrling infolge der ihm durch die Konkurrenzklausel auferlegten Beschränkung seiner gewerblichen Tätigkeit nicht zu sehr in seinem gewerblichen Fortkommen behindert wird.

a) Ob und wieweit in der Konkurrenzklausel die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungslehrlings ausgeschlossen wird, liegt lediglich in der Entscheidung des Richters. Derselbe hat sich bei der Beurteilung des Einzelfalls an folgendes zu halten:

1. Eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungslehrlings soll durch die Konkurrenzklausel ausgeschlossen werden. Ob die Erschwerung eine unbillige ist, richtet sich nicht nur nach den Verhältnissen des Handlungslehrlings, sondern auch nach denen des Lehrherrn, ferner auch nach den Bedürfnissen des von diesem betriebenen Geschäfts. Die Denkschrift bemerkt hierzu: „Die Feststellung, in welchem Umfange ein berechtigtes Interesse des Prinzipals an der dem Gehilfen auferlegten Beschränkung besteht, bildet naturgemäss eine der wesentlichen Grundlagen für die gerichtliche Entscheidung. Wo ein solches Interesse überhaupt nicht anzuerkennen ist, wird regelmässig jede Beschränkung des Gehilfen als eine Un-

billigkeit erscheinen. Andererseits kann die Höhe des von dem Gehilfen während des Dienstverhältnisses bezogenen Gehalts oder der Betrag einer ihm für die Beschränkung seiner späteren Tätigkeit etwa gewährten besonderen Vergütung von Erheblichkeit sein; denn bei der Beurteilung der Frage, ob sich der Umfang der vereinbarten Konkurrenzbeschränkung mit der Billigkeit verträgt, ist auch in Betracht zu ziehen, ob etwa die besonderen Vorteile, welche der Gehilfe aus dem Dienstverhältnisse gezogen hat, zugleich als eine ausreichende Entschädigung für die ihm auferlegte Beschränkung anzusehen sind". Nicht von der Hand zu weisen ist auch die Erwägung, dass dem Handlungslehrling durch eine Konkurrenzklausel das Fortkommen in höherem Maße erschwert wird, als dem Handlungsgehilfen, welcher auf Grund seiner Zeugnisse und der durch seine längere Tätigkeit in dem betreffenden Geschäftszweige bedingten Kenntnisse sich leichter eine Stellung oder sonstiges Unterkommen verschaffen kann als der Lehrling.

2. Um eine unbillige Erschwerung des Fortkommens nicht herbeizuführen, dürfen die in der Konkurrenzklausel enthaltenen Beschränkungen nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht unbegrenzt sein.

a) Hierbei ist in erster Linie die Beschränkung nach der Zeit zu prüfen. Die Zeit ist die Dauer, während deren die Beschränkung in der gewerblichen Tätigkeit gelten soll. Dass hierbei das Gesetz in § 74 Abs. 2 eine gesetzliche Schranke gezogen hat, nach der die Beschränkung nicht auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Lehrverhältnisses an erstreckt werden kann, ist bereits oben bemerkt worden. Jede Beschränkung, welche sich auf eine Zeit über drei Jahre nach Beendigung des Lehrverhältnisses bezieht, ist insoweit unverbind-

lich. Sie bleibt während der drei Jahre zu Recht bestehen und tritt dann von selbst ausser Kraft. Durch § 74 Abs. 2 ist nicht ausgeschlossen, dass eine auch auf eine kürzere Zeit sich beziehende Beschränkung unverbindlich sein kann, wenn durch sie eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungslehrlings veranlasst wird.

b) Die Beschränkung des Handlungslehrlings in seiner gewerblichen Tätigkeit dem Orte nach ist vom Gesetz einer bestimmten Grenze nicht unterworfen. Es ist zwar in der Reichstagskommission der Versuch gemacht worden, auch hier eine Maximalschranke einzuführen, indem man den Umkreis von 1 km von der Betriebsstätte des Prinzipals als Grenze annahm, doch wurde dieser Antrag mit Recht abgelehnt. Dem richterlichen Ermessen ist aber hierbei der weiteste Spielraum gelassen, und dies ist um so schwerwiegender, da gerade wegen räumlicher Ausdehnung der Konkurrenztätigkeit am leichtesten Streitigkeiten durch Interessenkollisionen zu entstehen pflegen. Die Beschränkung dem Orte nach ist die Beschränkung bezüglich des räumlichen Bereichs der Tätigkeit. Dieser kann eine Stadt, Stadtteil, Bezirk, Landschaft, Provinz, Staat, auch sogar ein Erdteil sein. In Zweifelsfällen richtet sich die örtliche Erstreckung der Konkurrenzklausel nach dem Sinn des Vertrags. Ist das Verbot der Konkurrenztätigkeit einer örtlichen Beschränkung nicht unterworfen, so hat es gleichwohl Gültigkeit, wenn es nur im übrigen nach Zeit und Gegenstand hinreichend begrenzt ist.

c) Was die Beschränkung der Konkurrenzklausel auf den Gegenstand anlangt, so ist folgendes zu bemerken: Gegenstand bedeutet diejenige gewerbliche Tätigkeit, auf welche sich die in der Konkurrenzklausel enthaltene Beschränkung ihrem Inhalt nach bezieht.

Da die Tätigkeit eines Handlungslehrlings als solche nur für das Handelsgewerbe eines Kaufmanns in Betracht kommt, soll durch die Konkurrenzklausel auch nur die handelsgewerbliche Tätigkeit des ehemaligen Handlungslehrlings auf dem Gebiete des Handelszweigs seines früheren Lehrherrn beschränkt werden. Maßgebend für den Umfang der Wirkung der Konkurrenzklausel ist also der Handelszweig, die Branche des Lehrherrn. Beschränkungen des Handlungslehrlings dem Gegenstande nach, welche über die Branche des Lehrherrn hinausgehen, sind demnach als rechtsungültig anzusehen. Denn ausserhalb des Bereichs seines Handelszweigs hört das berechtigte Interesse des Lehrherrn, welches durch die Konkurrenzklausel geschützt werden soll, auf. Innerhalb der Branche des Lehrherrn kann des ungeachtet aber die Beschränkung des Handlungslehrlings auf die vom Lehrherrn gleichzeitig betriebenen Nebengewerbe mit erstreckt werden, auch auf gewerbliche Gebiete, in welchen der Handlungslehrling während seiner Lehrzeit vom Lehrherrn nicht beschäftigt worden ist. Betreibt der Lehrherr mehrere Branchen, so kann die Konkurrenzklausel auf Unterlassung der handelsgewerblichen Tätigkeit in den verschiedenen Branchen erweitert werden, sofern nicht dadurch das Fortkommen des Handlungslehrlings erschwert wird. Andererseits steht es dem Lehrherrn frei, den Handlungslehrling nur in gewissen Spezialitäten seiner Branche zu beschränken, ihm zum Beispiel ausser der Fabrikation einzelner bestimmter Artikel die Ausübung der sonstigen gewerblichen Tätigkeit seiner Branche zu gestatten.

Die durch die Konkurrenzklausel geschaffene Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit dem Gegenstande nach ist ausser den erwähnten Fällen, wo es sich bisher um die Art des geschützten Handelsgeschäfts

handelte, auch als eine Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit der Form nach denkbar. Die hauptsächlichsten hier in Frage stehenden Formen sind der selbständige Betrieb eines Erwerbsgeschäfts und die Betätigung in einem fremden Handelsgewerbe als Angestellter. Der Lehrherr kann selbst dann dem Lehrling verbieten, in einem fremden Handelsbetriebe z. B. als Gehilfe tätig zu werden, wenn durch diese Tätigkeit allein dem Lehrherrn direkt keine Konkurrenz bereitet wird. Die Konkurrenzklausel ist wirksam, sobald hier nur eine Beeinträchtigung seines Geschäftsbetriebs an sich zu erwarten steht. Ist eine derartige Beeinträchtigung bei der Verschiedenheit der Handelsgewerbe nicht möglich, so wird eine Verletzung der Konkurrenzklausel in diesem Sinne nicht anerkannt werden können.

III. Im vorstehenden sind die Gesichtspunkte erörtert worden, nach welchen sich der Richter bei der Beurteilung der Gültigkeit einer Konkurrenzklausel zu richten hat. Es ist festgestellt worden, wie weit eine Beschränkung des Handlungslehrlings in seiner gewerblichen Tätigkeit zulässig ist, ohne die Grenzen zu überschreiten, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungslehrlings ausgeschlossen wird. Es ist nun noch zu untersuchen, wie sich der Richter zu verhalten hat, wenn nach seinem Ermessen die Beschränkung in der Konkurrenzklausel nach Zeit, Ort und Gegenstand die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Handlungslehrlings ausgeschlossen wird. Im Interesse einer nicht zu grossen Beeinträchtigung der individuellen Freiheit des Handlungslehrlings hat der Richter bei Auslegung der Konkurrenzklausel in erster Linie den wirklichen Willen der Vertragschliessenden zu erforschen und nicht an dem

buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften. Es sind also die Grenzen eher enger zu ziehen als zu erweitern.

Nur insoweit ist die Konkurrenzklausel verbindlich, als sie billig ist. Dem Richter ist hier die Befugnis freigestellt, eine Beschränkung, die nach Zeit, Ort und Gegenstand die erlaubten Grenzen übersteigt, auf das nach Lage der Sache angemessene Maß zurückzuführen. Dieses Ermässigungsrecht des Richters nach § 74 Abs. 1, welches selbst eine Neuschöpfung des modernen Handelsgesetzbuches ist, kann aber nur geltend gemacht werden, wo eine Ermässigung der Beschränkungen nach Zeit, Ort und Gegenstand den gewünschten Erfolg der Herbeiführung einer billigen Konkurrenzklausel hat. Deshalb hat sich schon der Kommissionsbericht folgendermaßen ausgelassen: „Der Richter ist aber auch je nach Sachlage in der Lage, die ganze Klausel für ungültig, weil unbillig, zu erklären.“ Düringer und Hachenburg bezweifeln die Befugnis des Richters, die Konkurrenzklausel für ungültig zu erklären, halten es aber für angängig, die Nichtigkeit der Konkurrenzklausel aus § 138 Abs. 2 des BGB.s zu folgern. Nichtig wäre hiernach die Konkurrenzklausel, durch welche sich der Lehrherr unter Ausbeutung der Notlage, des Leichtsinns oder der Unerfahrenheit des Lehrlings für seine Leistung in der Konkurrenzklausel Vermögensvorteile versprechen liesse, welche den Wert seiner Leistung dergestalt übersteigen, dass den Umständen nach die Vermögensvorteile in auffälligem Missverhältnisse zu seiner Leistung ständen. Dieser Ansicht von Düringer und Hachenburg halten Lehmann und Ring mit Recht entgegen, dass nach dem Sinne des Gesetzes § 74 HGB.s eine lex specialis sei, und als solche dem § 138 Abs. 2 vorginge. Da § 138 Abs. 2 HGB.s nur ein Anwendungsfall

von § 138 Abs. 1 sei, müsste demnach jede Konkurrenzklausel für nichtig erklärt werden, wenn sie gegen die guten Sitten verstosse. Dabei würden jedoch sowohl Lehrherr wie Lehrling schlecht fahren, ersterer, weil er jederzeit in Gefahr stände, dass die von ihm vereinbarte Konkurrenzklausel ihre Wirkung verlöre, letzterer, weil durch die Nichtigkeit der im Lehrvertrag etwa enthaltenen Konkurrenzklausel die Nichtigkeit des ganzen Lehrvertrags zu befürchten sei.

Bei der Zurückführung der Grenzen der Beschränkung auf das zulässige Maß ist das richterliche Ermessen im übrigen ein völlig freies. Der Richter kann die Konkurrenzklausel nach einer Seite, z. B. der Zeit nach, bestehen lassen und nach der anderen Seite, z. B. dem Orte oder Gegenstande nach, einengen. Ja er könnte selbst eine Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand gleichzeitig eintreten lassen. Nicht soll jedoch dem Richter gestattet sein, der Konkurrenzklausel eine der Billigkeit entsprechende Gestalt dadurch zu verleihen, dass er die Rechtsform der Tätigkeit des Handlungslehrlings ändert, auch wenn er im übrigen die Beschränkungen nach Zeit, Ort und Gegenstand als zulässig bestehen liesse. Dies würde z. B. in die Erscheinung treten, wenn in der Konkurrenzklausel unbilligerweise der Eintritt des Lehrlings in ein fremdes Geschäft als Angestellter unter gewissen Voraussetzungen verboten wäre, und der Richter dem Mangel in der Art abhelfen wollte, indem er aus Billigkeitsrücksichten nur die Betätigung des Lehrlings als Mitinhaber des Geschäfts unter Verbot stellen wollte. Zum Schluss ist noch festzustellen, in welcher Weise der Handlungslehrling die Herbeiführung einer den gesetzlichen Erfordernissen entsprechenden Konkurrenzklausel erreicht. Hierbei stehen ihm zwei Wege offen. Einerseits kann er selbst, bezw. sein gesetzlicher Ver-

treter, Klage auf Feststellung der von ihm zu beobachtenden Grenze der Beschränkung in seiner gewerblichen Tätigkeit erheben. Durch diese Klage wird zugleich erwiesen, dass eine über diese nach § 74 Abs. 1 gezogene Grenze hinausgehende Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit unzulässig und unverbindlich ist. Will der Handlungslehrling nicht selbst Klage erheben, so steht es ihm andererseits frei, eine richterliche Entscheidung dadurch herbeizuführen, dass er das ihm durch die seiner Meinung nach unbillige Konkurrenzklausel gesetzte Maß der gewerblichen Betätigung überschreitet und es auf eine vom Lehrherrn gegen ihn daraufhin angestrengte Klage ankommen lässt.

IV. Mannigfach sind die Wirkungen, welche die Verletzungen der Konkurrenzklausel durch den Handlungslehrling nach sich ziehen. Indem zunächst von den Vorbeugungsmaßregeln zu reden ist, welche dem Lehrherrn dazu verhelfen sollen, sich gegen den vom Lehrling verbotswidrig geschaffenen Konkurrenzbetrieb zu schützen, so ist dem Lehrherrn gestattet, mittels einstweiliger Verfügung Einstellung des Konkurrenzbetriebs vom Lehrling zu fordern. Nach § 888 CPO. kann der Lehrling zur Vornahme dieser Handlung durch Geldstrafen bis zum Gesamtbetrage von fünfzehnhundert Mark oder durch Haft angehalten werden, wenn die Einstellung des Betriebes ausschliesslich von dem Willen des Lehrlings abhängt. Letzteres wird nicht der Fall sein, wenn der Lehrling nach Lösung des Lehrverhältnisses in eine mit dem Lehrherrn konkurrierende Handelsgesellschaft eingetreten ist.

Die maßgebenden Wirkungen aus der Verletzung der Konkurrenzklausel hat das Gesetz aber in § 75 festgelegt. Es sind dies der Anspruch des Lehrherrn auf Erfüllung, auf Schadensersatz und auf Zahlung einer Konventionalstrafe. Es liegt nun die Gefahr

nahe, dass dem Lehrling gegenüber den dem Lehrherrn zur Verfügung stehenden Rechten zu wenig Schutz verliehen sei. Diesem Notstand ist aber dadurch abgeholfen worden, dass man aus Gründen der Billigkeit die Konkurrenzklausel nur zur Wirkung kommen lässt, wenn der Lehrherr seinerseits die ihm auf Grund des Lehrvertrags obliegenden Pflichten bisher erfüllt hat. Von dem Grundsatze ausgehend, dass es eine Forderung der Billigkeit sei, dass der Lehrherr nur dann dem Lehrling auf Grund der Konkurrenzklausel Beschränkungen auferlegen dürfe, wenn er seinerseits bereit sei, dem Lehrling in seinem Geschäft, soweit es angehe, die Möglichkeit des weiteren Fortkommens zu gewähren, gestattet das Gesetz dem Lehrherrn die Geltendmachung von Ansprüchen aus der Konkurrenzklausel nicht, wenn er selbst durch vertragswidriges Verhalten dem Handlungslehrling Grund zur Lösung des Vertragsverhältnisses gemäss den Vorschriften der §§ 70, 71 gibt.

Das Gesetz hat nach Abs. 1 des § 75 folgendes auch für den Handlungslehrling bestimmt: „Gibt der Lehrherr durch vertragswidriges Verhalten dem Handlungslehrling Grund, das Lehrverhältnis gemäss den Vorschriften der §§ 70, 71 aufzulösen, so kann er aus einer Vereinbarung der im § 74 bezeichneten Art Ansprüche nicht geltend machen. Das gleiche gilt, wenn der Lehrherr das Lehrverhältnis kündigt, es sei denn, dass für die Kündigung ein erheblicher Anlass vorliegt, den er nicht verschuldet hat, oder dass während der Dauer der Beschränkung dem Handlungslehrling das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortgezahlt wird.“ Diese Vorschrift sucht den Lehrling gegen willkürliche Aufhebung des Lehrverhältnisses zu schützen, und zwar sowohl in den Fällen, in denen von seiten des Handlungslehrlings als in denjenigen, wo seitens des Lehr-

herrn die Lösung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung herbeigeführt wird. Demnach ist folgendermaßen zu scheiden:

1. Kündigt der Handlungslehrling das Lehrverhältnis, weil der Lehrherr ihm durch vertragswidriges Verhalten Grund dazu gegeben hat, so geht der Lehrherr seiner sämtlichen Ansprüche aus der Konkurrenzklausel verlustig. Was vertragswidriges Verhalten ist, geht aus § 71 genügend hervor. Nicht ist dieser Begriff dem gleichzustellen, was das Gesetz als „wichtigen Grund“ zur Kündigung bezeichnet. Kündigt der Lehrling aus einem wichtigen Grunde, ohne dass ein tatsächliches Verschulden des Lehrherrn die Veranlassung gibt, so bleibt die Konkurrenzklausel gültig. Düringer und Hachenburg nehmen in Übereinstimmung mit Cosack an, es sei für das Wegfallen der Konkurrenzklausel nicht notwendig, dass der Handlungslehrling ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bei genügendem Anlass kündige, er könne vielmehr auch mit Kündigungsfrist kündigen, oder den Vertrag ohne Kündigung sein Ende erreichen lassen, dem Anspruch des Lehrherrn aus der Konkurrenzklausel aber trotzdem entgegenhalten, dass er ihm durch vertragswidriges Verhalten die Fortsetzung des Lehrverhältnisses unmöglich gemacht habe. Diese Auffassung hat ihr Bedenkliches und wird deshalb auch mit Recht von Staub, Goldmann, Lehmann und Ring bekämpft. Sie entspricht keinesfalls dem Sinn des Gesetzgebers und würde, wie in der Literatur verschiedentlich bemerkt wird, nur das Entstehen zahlloser Prozesse fördern, durch welche die Beseitigung der Folgen aus den Konkurrenzklauseln angestrebt würde.

2. Verschiedenartiger gestaltet sich die Lage, wenn die Aufhebung des Lehrverhältnisses durch Kündigung des Lehrherrn herbeigeführt wird. Als Regel-

fall gilt nach dem Gesetz, dass er bei Kündigung mit oder ohne Kündigungsfrist Ansprüche aus einer Vereinbarung der im § 74 bezeichneten Art nicht geltend machen kann[1]). Ausnahmen von diesem Grundsatz treten aber in häufigen Fällen zu Gunsten des Lehrherrn ein, wenn für die Kündigung ein erheblicher Anlass vorliegt, den er nicht verschuldet hat, oder wenn er während der Dauer der Beschränkung dem Handlungslehrling das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortzahlt[2]).

a) Der Lehrherr kann also Ansprüche aus der Konkurrenzklausel geltend machen, wenn für die Kündigung ein erheblicher, von ihm nicht verschuldeter Anlass vorliegt. Nicht notwendig ist vertragswidriges Verhalten des Lehrlings ein erheblicher Anlass, doch wirkt natürlich eine Kündigung aus §§ 70, 72 zu Gunsten des Lehrherrn. Der Begriff des „erheblichen Anlasses“ deckt sich an sich keineswegs mit demjenigen des wichtigen Grundes aus § 70. Zur Charakteristik des „erheblichen Anlasses“ diene indes folgende Ausführung aus den Reichskommissionsberichten über diesen Punkt, welche zunächst auf das Verhältnis des Handlungsgehilfen zum Prinzipal gemünzt ist: „Kündigt der Prinzipal, so können die Verhältnisse immerhin sehr verschieden liegen. Es kann das einfache souveräne Belieben des Prinzipals die Ursache der Lösung des Vertragsverhältnisses sein, es kann aber auch eine wohlbegründete Unzufriedenheit mit den Leistungen des Handlungsgehilfen auf seiten des Prinzipals vorhanden sein, ohne dass der Prinzipal in der Lage ist, dem Richter darzutun, dass er berechtigt ist, auf Grund der §§ 69, 70 das Vertragsverhältnis zu

1) § 75 Abs. 1 Satz 2.
2) § 75 Abs. 1 Satz 2.

lösen, ohne dass ein erheblicher Anlass zur Kündigung vorhanden ist. Manche Handlungsgehilfen, die günstigere Bedingungen in Aussicht haben, werden durch passiven Widerstand, fortgesetzte kleine Schikanen den Prinzipal zu zwingen suchen, auf die Konkurrenzklausel zu verzichten[1])." Der erhebliche Anlass darf weder vom Lehrherrn noch vom Lehrling verschuldet sein, widrigenfalls der Lehrherr seiner Ansprüche verlustig gehen würde. Sind beide Teile schuld, wie es oft bei Streitigkeiten zwischen Lehrherrn und Lehrling vorkommt, so wird man anzunehmen haben, dass die Wirkungen der Konkurrenzklausel aufgehoben werden, da in diesem Falle der Anlass seitens des Lehrherrn nicht unverschuldet ist.

b) Der Lehrherr kann aus einer Vereinbarung der im § 74 bezeichneten Art Ansprüche auch geltend machen, wenn er während der Dauer der Beschränkung dem Handlungslehrling das zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortzahlt. Dieser Fall wird praktisch werden, wenn der Lehrherr ohne einen „erheblichen Anlass" kündigt. Er hat dann die Möglichkeit, die Konkurrenzklausel längstens für drei Jahre dadurch aufrecht zu erhalten, dass er für die Dauer dieses Zeitraums die Gehaltszahlung fortsetzt. Die bestimmte Erklärung, den Gehalt weiter fortzahlen zu wollen, hat der Lehrherr spätestens bei der Kündigung abzugeben. Tut er dies nicht, so wird der Lehrling von der Konkurrenzklausel frei. Was unter Gehalt zu verstehen ist, ist an sich bestritten. Düringer und Hachenburg verstehen unter Gehalt nur die nach Zeitabschnitten berechnete Vergütung, nicht Nebenbezüge wie Provision, Tantième. Wenn man sich auch dieser Auffassung, welcher auch Staub, Goldmann, Lehmann und Ring u. a.

1) K.B. S. 44.

entgegentreten, nicht anschliessen kann, so ist doch im vorliegenden Falle in Betracht zu ziehen, dass beim Lehrverhältnis die Gewährung von Provisionen und Tantièmen in Wegfall zu stellen ist, die Frage sich also insoweit erledigt. Höchstens wäre zu erörtern, ob der Lehrherr, welcher bisher den Lehrling in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen und ihm dadurch Entgelt für die von ihm geleisteten Dienste gewährt hat, die Wirkung der Konkurrenzklausel aufrecht erhalten kann, indem er dem noch in seiner häuslichen Gemeinschaft befindlichen Lehrling nach Aufhebung des Vertragsverhältnisses den zuletzt bezogenen Unterhalt fortgewährt. Es ist anzunehmen, dass nach dem Sinne des Gesetzes einer derartigen Auslegung nichts im Wege steht[1]).

Eine andere Meinungsverschiedenheit ist bei den Autoren über die Frage entstanden, ob der Lehrherr an die von ihm abgegebene Erklärung betreffs Fortzahlung des Gehalts gebunden ist, oder ob er durch einseitige Kündigung unter Zahlungseinstellung die Beschränkung durch die Konkurrenzklausel aufheben kann, wenn eine zeitliche Grenze dafür im Vertrage nicht angegeben ist. Düringer und Hachenburg halten eine Kündigung innerhalb der in § 74 gezogenen Grenze von drei Jahren für zulässig. Die gegenteilige Ansicht vertreten Staub und Lehmann und Ring. Staub gibt einer Kündigung mit Recht schon deshalb keinen Raum, weil das in Frage stehende Lehrverhältnis schon längst erloschen sei und nur bezüglich der Konkurrenzklausel ein rechtliches Verhältnis zwischen Lehrherrn und Handlungslehrling angenommen werden kann. Nimmt man sonach an, dass der Lehrherr durch Kündigung innerhalb der dreijährigen Frist sich nicht

1) Eine ähnliche Auffassung s. K.B. S. 38.

von seiner Zahlungspflicht befreien kann, so ist gleichzeitig auch selbstverständlich, dass er durch fortgesetzte Gehaltszahlung die Wirkungen der Konkurrenzklausel nicht über die dreijährige Frist des § 74 hinaus erstrecken kann.

An dieser Stelle sei ein Wort darüber eingeschoben, wie die Konkurrenzklausel wirkt, wenn das Lehrverhältnis nicht durch Kündigung seitens der einen oder anderen Partei, sondern durch Ablauf der Lehrzeit oder auf Grund einer Vereinbarung zwischen Lehrherrn und Handlungslehrling endet. Im allgemeinen ist anzunehmen, und darüber sind sich die Autoren einig, dass der Ablauf des Vertrags ohne Kündigung der Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung nicht gleich zu behandeln ist. Auch insofern stimmen die Schriftsteller überein, dass sie die Wirkung der Konkurrenzklausel als vollgültig anerkennen, wenn das Vertragsverhältnis ohne Kündigung, aber durch schuldhafte Veranlassung des Handlungslehrlings sein Ende findet. Nur in dem Falle, dass der Lehrherr durch vertragswidriges Verhalten dem Handlungslehrling Grund gibt, das Lehrverhältnis gemäss den Vorschriften der §§ 70, 71 HGB.s aufzulösen, sprechen abweichend Düringer und Hachenburg der Konkurrenzklausel ihre Rechtswirkung ab. Dieser Rechtsansicht ist zweckmässigerweise nicht beizupflichten. Denn § 75 Abs. 1 bezieht sich, wie sich aus dem Zusammenhang ergibt, nur auf die Fälle, in denen eben das Vertragsverhältnis nicht durch sonstige Umstände, sondern durch Kündigung endigt. Deshalb lassen Lehmann und Ring, ebenso wie Staub die Konkurrenzklausel nach jeder ohne Kündigung herbeigeführten Aufhebung des Vertrags ungeschmälert fortwirken.

V. Als Folge der Verletzung der Konkurrenzklausel regelt Abs. 2 des § 75 den Fall, dass der Lehrling bei

Nichterfüllung der in der Konkurrenzklausel übernommenen Verpflichtung die Zahlung einer Strafe versprochen hat. Diese Strafe bedeutet eine Vertragsstrafe nach § 339 BGB.s, welche aber ihrer Natur nach verschiedene Abweichungen von der Konventionalstrafe des bürgerlichen Rechts zeigt.

a) So bestimmt § 75 Abs. 1, dass der Lehrherr im Übertretungsfall vom Lehrling nur die verwirkte Strafe verlangen kann; der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen. Dem Lehrherrn ist also kein Wahlrecht zwischen Erfüllung und Strafe gegeben. Er kann auch nicht, wenn eine Strafe vereinbart ist, auf diese verzichten, um den Anspruch auf Erfüllung geltend machen zu können. Unzulässig ist ferner eine Vereinbarung, nach welcher der Lehrherr einen über die Konventionalstrafe hinausgehenden weiteren Schaden geltend machen kann. Die Konventionalstrafe nach § 75 gewinnt hiernach, wie Düringer und Hachenburg sich ausdrücken, die Form eines Preises, um welchen man sich seiner Verbindlichkeit entledigen kann. Auch durch diese Vorschrift soll dem Handlungslehrling Schutz gegenüber Rechtsmissbrauch seitens des Lehrherrn gewährt werden.

b) Fällig wird die Konventionalstrafe mit der Übertretung der in der Konkurrenzklausel enthaltenen Beschränkung. Einer vorherigen Inverzugsetzung des Lehrlings bedarf es hier nicht. Diese Übertretung ist als einheitliche aufzufassen, in der Art, dass der verbotene Betrieb eines Konkurrenzgeschäfts oder der Eintritt in ein fremdes Geschäft als ein Straffall gilt und die Strafe deshalb nur einmal verwirkt wird. Nur wenn dies besonders im Konkurrenzvertrag festgelegt worden ist, muss die Konventionalstrafe für jeden einzelnen Übertretungsfall vom Lehrling entrichtet werden, wobei aber zu Gunsten des Lehrlings eine Herabsetzung

der jeweilig fällig gewordenen Vertragsstrafen Platz greifen kann. Fraglich ist, ob lediglich Vorbereitungshandlungen, welche eine Übertretung der Konkurrenzklausel nach sich ziehen, wie z. B. die Vorbereitungen zur Übernahme eines Konkurrenzgeschäfts, die vereinbarte Konventionalstrafe verfallen lassen. Übereinstimmend nehmen die Autoren in diesem Falle an, dass dadurch eine Verwirkung der Strafe noch nicht begründet wird.

c) Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Herabsetzung einer unverhältnismässig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt [1]). Diese Bestimmung soll unbillige Ausbeutung des Lehrlings seitens des Lehrherrn verhüten. Es kann danach eine verwirkte Vertragsstrafe, die sich nach richterlichem Ermessen als unverhältnismässig hoch erweist, auf Antrag des Handlungslehrlings durch Urteil auf einen angemessenen Betrag herabgesetzt werden. Dieses Ermässigungsrecht kann durch Vereinbarung der Parteien nicht ausgeschlossen werden. Bei der Beurteilung der Angemessenheit hat der Richter jedes berechtigte Interesse des Lehrherrn, nicht bloss das Vermögensinteresse, in Betracht zu ziehen [2]). Maßgebend ist neben der Bemessung des Schadens für die Entscheidung eine Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage beider Parteien und das Maß der dem Lehrling zur Last fallenden Verschuldung. Nach Entrichtung der Strafe ist die Herabsetzung ausgeschlossen.

VII. Am Schlusse seiner Gesetzesbestimmungen über die Konkurrenzklausel hat das Gesetz noch eine Schutzvorschrift zu Gunsten des Lehrlings in § 75 Abs. 3 erlassen. Es sind nämlich Vereinbarungen, welche den

---

1) § 75 Abs. 2 Satz 2.
2) § 343 Abs. 1 Satz 2 BGB.s

vorstehend erläuterten Vorschriften über Wesen, Inhalt und Wirkung der Konkurrenzklausel zuwiderlaufen, ohne weiteres als nichtig anzusehen. Denn sie sind zwingenden Rechts und sollen eben dadurch dem wirtschaftlich schlechter gestellten Handlungslehrling Schutz vor missbräuchlichen Vertragsabreden seitens des Lehrherrn gewähren. Wie aber an anderer Stelle bereits ausgeführt worden ist, hat diese Nichtigkeit einer gesetzwidrig geschlossenen Konkurrenzklausel regelmässig keine aufhebende Wirkung auf einen etwa im Zusammenhang mit der Konkurrenzklausel vereinbarten Lehrvertrag. Goldmann nimmt das Gegenteil an, aber mit Unrecht [1]).

§ 13.

Das Lehrgeld.

Der Kreis der sich aus dem Lehrvertrage ergebenden Pflichten des Handlungslehrlings ist nun eigentlich geschlossen. Es muss aber noch einer Einrichtung Erwähnung getan werden, die beim Lehrverhältnis praktisch werden kann, nämlich der Abrede der Zahlung eines Lehrgelds. Das Lehrgeld ist die seitens des Lehrlings, beziehungsweise seines gesetzlichen Vertreters gewährte Vergütung in Geld, welche dem Lehrherrn als Entschädigung für die auf die kaufmännische Ausbildung des Lehrlings gewandte Mühe dienen soll. Dass die Vereinbarung der Zahlung eines solchen Lehrgelds

1) Staub S. 288 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 234 ff.; Lehmann u. Ring I, S. 179 ff.; Makower S. 126 ff.; Goldmann S. 356 ff.; Bloch S. 30 ff.; Horrwitz S. 146 ff.; Tiedemann S. 68 ff.; Cadenbach S. 68 ff.; Moses S. 16 ff.; Lehmann S. 57—67; Denkschrift S. 62 ff. bei Hahn S. 240 ff.; Sten. Ber. S. 4564, 4569, 4595 bei Hahn S. 475, 483, 522; K.B. S. 38 ff.; Fuld S. 90 ff.; Entsch. d. RG. 20, S. 106; 31, S. 98; 43, S. 23; 44, S. 59; 56, S. 372.

schlechthin statthaft ist, ist nicht zu leugnen, wenn auch das Handelsgesetzbuch diese Frage ganz mit Stillschweigen übergangen hat. Sie ist aber bei kaufmännischen Lehrverträgen im allgemeinen nicht üblich, da ja die Mühewaltungen des Lehrherrn bei der Unterweisung des Handlungslehrlings durch die sich hieran schliessenden Dienstleistungen entgolten werden und der Lehrherr in seinem Interesse den Lehrvertrag abschliesst, um die Arbeitskraft des Handlungslehrlings seinem Geschäft dienstbar zu machen.

I. Besteht aber einmal eine Verpflichtung des Handlungslehrlings zur Zahlung von Lehrgeld, so gelten neben den allgemeinen Bestimmungen über Verträge in Analogie des oben behandelten Anspruchs auf Vergütung, beziehungsweise Entgelts folgende Besonderheiten:

1. Ob und in welcher Höhe Lehrgeld zu zahlen ist, richtet sich nach den Bestimmungen des Lehrvertrags, in Ermangelung derselben nach dem Ortsgebrauche. Da das Handelsgesetzbuch zu der Frage des Lehrgelds nicht Stellung genommen hat, ist anzunehmen, dass den Parteien in dieser Richtung Vertragsfreiheit zusteht, soweit dieselbe nach den allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs zulässig ist. Eine Festsetzung des Lehrgelds im Lehrvertrag empfiehlt sich auch schon aus dem Grunde, dass der Ortsgebrauch die Zahlung eines Lehrgelds seitens des Handlungslehrlings im allgemeinen nicht befürwortet.

2. Für die Zahlung des Lehrgelds haftet der Lehrling. Schliesst der Vater des Lehrlings den Lehrvertrag, so ist im Zweifel anzunehmen, dass er für das Lehrgeld aufzukommen hat. Nicht nötig ist hierbei, dass der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen worden ist. Ansprüche auf Lehrgeld können auch aus dem mündlich geschlossenen Lehrvertrag geltend gemacht werden.

3. Verweigert der Handlungslehrling oder sein gesetzlicher Vertreter die Zahlung des Lehrgelds, so kann darin, sofern mit § 71 HGB.s nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, ein wichtiger Grund zu erblicken sein, welcher den Lehrherrn zur fristlosen Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigt.

4. Das Lehrgeld wird regelmässig in voller Gesamtsumme oder in einzelnen auf bestimmte Zeitabschnitte entfallenden Teilzahlungen entrichtet werden. Tritt nun der Handlungslehrling vor Ablauf der vorgeschriebenen Lehrzeit aus der Lehre aus, so hat der Lehrherr Anspruch nur auf einen Teil des Lehrgelds, welcher unter Berücksichtigung der bisher zurückgelegten Lehrzeit und die vom Lehrherrn aufgewandten Mühewaltungen zu bemessen ist. Horrwitz vertritt insofern einen gegenteiligen Standpunkt, als er annimmt, dass das Lehrgeld eine Vergütung besonders für die erste Zeit des Lehrverhältnisses darstellt, in welcher der Lehrling dem Lehrherrn durch Dienstleistungen noch keinen genügenden Nutzen bringen kann und der Lehrherr deshalb bei vorzeitiger Lösung des Lehrvertrags die volle Summe des Lehrgelds verlangen könne. Meines Erachtens ist dies zu weit gegangen und entspricht nicht dem Zweck des Lehrvertrags, nach welchem auch für die Bemessung des Lehrgelds das Maß der auf die Ausbildung des Lehrlings gewandten Mühen mehr in Anschlag zu bringen ist als der Grad der vom Lehrling erheischten Dienstleistungen.

5. Eine Besonderheit in der Behandlung des Lehrgelds zeigt sich schliesslich noch in der Verjährung des Anspruchs auf dasselbe. Nach § 196 Ziffer 10 BGB.s verjähren die Ansprüche des Lehrherrn wegen des Lehrgelds in zwei Jahren[1]).

1) Staub, S. 297 Anm. 10, 302 Anm. 1; Düringer u. Hachenburg I, S. 211 ff.; Lehmann u. Ring I. S. 162 ff.; Goldmann S. 312 ff.; Horrwitz

VI.

§ 14.

Die Beendigung des Lehrverhältnisses.

Nachdem bisher die Begründung des Lehrverhältnisses und die aus letzterem sich ergebenden Rechte und Pflichten der Vertragschliessenden zur Darstellung gekommen sind, ist zum Schlusse die Beendigung des Lehrverhältnisses einer genaueren Betrachtung zu unterziehen. Bei der Frage des Erlöschens des Lehrverhältnisses empfiehlt es sich, ehe man auf die äusserst detailreiche Darstellung des Gesetzes eingeht, erst einmal festzustellen, welche Endigungsgründe ihrer juristischen Natur nach in Frage stehen.

Es kommt in Betracht als erste Gruppe das Erlöschen des Lehrverhältnisses durch

1. Ablauf der Lehrzeit,
2. Tod der Vertragschliessenden,
3. Übergang in ein anderes Gewerbe,
4. die übrigen Endigungsgründe von Verträgen nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Als zweite Gruppe, welcher sich das Handelsgesetzbuch im Speziellen gewidmet hat, sind die Gründe zur Auflösung des Lehrverhältnisses durch Kündigung zu nennen, welche ihrerseits zu trennen sind in die Fälle der

5. Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist, und
6. Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Im einzelnen bestimmt das Gesetz folgendes:

S. 167; Bloch S. 35/36; Cadenbach S. 54/55; Lehmann S. 67 ff.; Fuld S. 107.

I. Gemäss § 77 HGB.s bestimmt sich die Dauer der Lehrzeit in erster Linie nach dem Lehrvertrag. Regelmässig wird der Lehrvertrag auf bestimmte Zeit geschlossen, mit deren Ablauf der Lehrvertrag ohne weiteres als gelöst anzusehen ist. In Ermangelung vertragsmässiger Festsetzung richtet sich der Zeitpunkt der Endigung der Lehrzeit nach den örtlichen Verordnungen oder nach dem Ortsgebrauche. Der Ablauf der Lehrzeit bildet den normalen hauptsächlichen Endigungsgrund des Lehrverhältnisses. Dasselbe nimmt auch dann sein Ende, wenn der Lehrling länger als vereinbart im Geschäft des Lehrherrn tätig bleibt. Es ist dem Lehrling allerdings freigestellt, auf Grund eines neu geschlossenen Vertrags unter Verlängerung der Lehrzeit länger als Lehrling tätig zu sein. Verbleibt der Lehrling ohne eine solche Abrede im Einverständnis mit dem bisherigen Lehrherrn noch weiterhin zur Leistung kaufmännischer Dienste tätig, so bekleidet der bisherige Lehrling, wie bereits an anderer Stelle ausgeführt worden ist, vom Zeitpunkt des Ablaufs der Lehrzeit an die Stellung eines Handlungsgehilfen nach den Vorschriften der §§ 59 ff. HGB.s.

II. Ferner endet das Lehrverhältnis durch den Tod einer der Parteien des Lehrvertrags nach folgender Maßgabe:

a) Stirbt der Handlungslehrling vor Ablauf der für die Lehre bestimmten Zeit, so muss das Lehrverhältnis notwendig sein Ende erreichen, denn der Lehrvertrag ist darauf abgestellt, dass der zur Dienstleistung verpflichtete Handlungslehrling die Dienste in Person leiste. Er trägt höchst persönlichen Charakter [1]). Denselben Standpunkt vertritt die Gewerbeordnung. Auch der Lehrvertrag des Gewerbelehrlings wird durch dessen Tod aufgehoben.

1) Vergl. § 613 BGB.s

b) Stirbt der Lehrherr, so tritt Erlöschen des Lehrverhältnisses nicht ohne weiteres ein. Das Lehrverhältnis besteht vielmehr zunächst mit den Erben des Lehrherrn fort, da auf seiten des Lehrherrn eine höchstpersönliche Verpflichtung nicht vorliegt, der Lehrherr vielmehr berechtigt ist, die ihm obliegende Ausbildungspflicht anderen Personen, insbesondere einem ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter zu übertragen. Das Gleiche ist der Fall, wenn der Lehrling bei einer Handelsgesellschaft angestellt ist. Stirbt einer der Mitinhaber des Geschäfts, so gilt zunächst das Lehrverhältnis mit den andern Mitinhabern der Firma als fortbestehend. Besteht das Lehrverhältnis nach dem Tode des Lehrherrn auch zunächst fort, so kann es doch nachträglich dadurch aufgehoben werden, dass es innerhalb eines Monats nach dem Ableben des Lehrherrn ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt wird [1]). Das Kündigungsrecht haben sowohl auf der einen Seite die Erben des Lehrherrn als dessen Rechtsnachfolger, wie auf der andern Seite der Handlungslehrling und sein gesetzlicher Vertreter. Steht der Handlungslehrling verschiedenen Lehrherrn gegenüber, wie z. B. bei einer offenen Handelsgesellschaft, so steht beim Tode eines der Lehrherrn das Kündigungsrecht weder dem Lehrling noch den übrigen Lehrherren zu, falls letztere zur zweckentsprechenden Weiterbildung des Lehrlings fähig sind. Wenn letzteres nicht der Fall ist, oder der Lehrling den Lehrvertrag speziell mit dem verstorbenen Lehrherrn geschlossen hat, kann der Lehrling das Lehrverhältnis kündigen [2]). Solange die Kündigung von der einen oder anderen Partei nicht erklärt ist, trägt das Lehrverhältnis wäh-

1) § 77 Abs. 4.
2) Richtig Staub I, S. 300; Cadenbach S. 59/60.

rend des einen Monats nach dem Tode des Lehrherrn den Charakter der Probezeit. Nur so ist wohl Staub aufzufassen, wenn er behauptet, dass nach dem Tode des Lehrherrn eine gesetzliche Probezeit eintrete.

III. Einen weiteren Grund zur Lösung des Lehrverhältnisses bildet die Erklärung des Übergangs des Handlungslehrlings zu einem anderen Berufe oder Gewerbe (§ 78 HGB.s). Wird nämlich von dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings oder, sofern dieser volljährig ist, von ihm selbst dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgegeben, dass der Lehrling zu einem andern Gewerbe oder zu einem andern Berufe übergehen werde, so endigt, wenn nicht der Lehrling früher entlassen wird, das Lehrverhältnis nach Ablauf eines Monats[1]). Diese Vorschrift entspricht inhaltlich der analogen Bestimmung des § 127 e der Gewerbeordnung.

1. Voraussetzung der Lösung des Lehrverhältnisses ist die vom volljährigen beziehungsweise für volljährig erklärten Handlungslehrling oder dem gesetzlichen Vertreter eines minderjährigen Lehrlings abgegebene schriftliche Erklärung. Dass die Erklärung einer schriftlichen Form bedarf, beruht auf ausdrücklicher Gesetzesvorschrift. Es folgt daraus, dass sie gemäss § 126 BGB.s von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden muss. Im übrigen ist die Erklärung an eine bestimmte Fassung nicht gebunden, insbesondere braucht sie nicht in einer besonderen Urkunde abgefasst zu sein. Es genügt Übermittlung der Erklärung in einem Briefe, auf einer Postkarte, auch wenn diese sonst noch andere Mitteilungen enthalten. Jedenfalls ist aber eine Erklärung im Wege eines Telegramms, welche Düringer und

1) § 78, 1 HGB.s

Hachenburg als zulässig erachten, schon mit Rücksicht auf den nicht zur Anwendung gelangenden § 127 BGB.s, als unwirksam von der Hand zu weisen. Hieraus folgt, dass eine vom Lehrling oder dessen Vertreter mündlich abgegebene Erklärung des Übergangs zu einem anderen Gewerbe oder Berufe der Wirkung des § 78 Abs. 1 entbehren muss. Letzterenfalls kann aber in der Erklärung des Lehrlings, der den Lehrvertrag zur Aufhebung bringen will, ein wichtiger Grund gefunden werden, welcher den Lehrherrn in stand setzt, mit Rücksicht auf den bevorstehenden Austritt des Lehrlings das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

2. Die schriftliche Erklärung soll dem Lehrherrn gegenüber des Inhalts abgegeben werden, dass der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder zu einem anderen Berufe übergehen werde. Als Adressat der Erklärung kommt hauptsächlich der Lehrherr selbst in Frage, ausser ihm sein Vertreter, zum Beispiel der Prokurist oder der Handelsbevollmächtigte. Einer mit der Ausbildung des Handlungslehrlings betrauten dritten Person kann die Erklärung nur rechtswirksam mitgeteilt werden, wenn diese ausreichende Handlungsvollmacht aufweist. Die Erklärung muss dem Lehrherrn nach § 130 BGB.s zugehen, nicht erforderlich ist eine besondere Annahme der Erklärung seitens des Lehrherrn. Ihrem Inhalt nach muss die Erklärung den Lehrherrn vergewissern, dass der Lehrling zu einem anderen Berufe oder Gewerbe überzugehen beabsichtige. Einer genaueren Bezeichnung des gewählten Berufes oder Gewerbes bedarf es nicht, doch genügt es jedenfalls nicht, wenn der Lehrling seinen Übertritt als Handlungslehrling in einen anderen Zweig seines Handelsgewerbes anzeigt. Ein „anderes Gewerbe“ im Sinne des § 78 Abs. 1 HGB.s stellt ein Gewerbe dar,

welches nicht Handelsgewerbe ist. Will der Handlungslehrling nach Aufgabe seiner Stellung beim Lehrherrn in einem anderen Gewerbe tätig werden und die Aufhebung des Lehrverhältnisses nach Maßgabe des § 78 HGB.s herbeiführen, ohne sich den Folgen des § 78 Abs. 2 aussetzen zu wollen, so kann er entweder in ein fremdes gewerbliches Unternehmen, welches nicht Handelsgewerbe ist, eintreten, oder in ein fremdes Handelsgewerbe als gewerblicher oder technischer Hilfsarbeiter oder Gehilfe, in ein Handelsgewerbe aber niemals als Handlungslehrling oder Handlungsgehilfe. Was geschieht nun, wenn der Eintritt in das fremde Geschäft nicht erfolgt? Der Handlungslehrling kann doch die Austrittserklärung abgegeben haben, nur um das Lehrverhältnis aus persönlichen Gründen vor Ablauf der Lehrzeit zur Lösung zu bringen. In diesem Falle kann der Lehrherr, wenn er den Beweis erbringt, dass der Lehrling den Übergang in das neue Geschäft nicht ernstlich beabsichtigt habe, sondern nur als Vorwand zur Aufhebung des Lehrverhältnisses vorgeschützt habe, Ansprüche wegen unbefugten Austritts aus der Lehre gegen den Lehrling geltend machen, wenn der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen worden ist.

3. Die Wirkung der abgegebenen Berufswechselerklärung ist, dass das Lehrverhältnis, sofern nicht der Lehrling früher entlassen wird, nach dem Ablauf eines Monats endigt. In der Erklärung ist gleichsam eine Kündigungserklärung mitenthalten. Die einmonatige Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu welchem die Austrittserklärung dem Lehrherrn zugeht, wobei jedoch dieser Tag gemäss § 187 Abs. 1 BGB.s zur Berechnung der Frist nicht mitgerechnet wird. Nach Ablauf eines Monats endet das Lehrverhältnis ipse iure mit dem Ablauf desjenigen Tages, welcher durch seine Zahl dem Tage entspricht, in den der Zugang der Austrittser-

klärung während des vorhergehenden Monats fiel. Fehlt am Ende der einmonatigen Frist der für ihren Ablauf maßgebende Tag, so endigt die Frist mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats. Es kann dem Lehrherrn nun nicht zugemutet werden, angesichts der Tatsache, dass der Handlungslehrling nach Ablauf eines Monats aus seinem Geschäfte ausscheidet und er ihm somit dauernde Dienstleistungen nicht mehr schaffen kann, sich weiterhin ohne späteren Nutzen mit der Ausbildung des Lehrlings zu befassen, vielmehr wird er ein Interesse daran haben, einen als Ersatz eintretenden Lehrling möglichst bald zu gleichen Dienstleistungen heranzubilden. Das Gesetz hat diesen praktischen Geschäftsrücksichten des Lehrherrn Rechnung getragen und dem Lehrherrn das Recht eingeräumt, nach Eingang der Austrittserklärung den Handlungslehrling ohne weiteres sofort zu entlassen. Schadensersatzansprüche wegen vorzeitiger Entlassung kann in diesem Falle der Lehrling nicht geltend machen.

4. Die Aufhebung des Lehrverhältnisses nach erklärtem Übergang zu anderem Gewerbe oder Berufe kann Ersatzansprüche des Lehrherrn nach folgender Maßgabe entstehen lassen, soll doch auch der Lehrherr gegen unbillige und vertragswidrige Aufhebung des Lehrverhältnisses geschützt werden. Tritt nämlich der Handlungslehrling der abgegebenen Austrittserklärung zuwider vor Ablauf von neun Monaten nach der Beendigung des Lehrverhältnisses in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder als Handlungsgehilfe ein, so ist er dem Lehrherrn zum Ersatze des diesem durch die Beendigung des Lehrverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet, vorausgesetzt, dass gemäss § 79 der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen worden ist. Die Aufhebung des Lehrverhältnisses gilt in diesem Fall als unbefugt, da dem Lehrling nur der beabsich-

tigte Übergang zu einem anderen Berufe oder einem Nichthandelsgewerbe den vorzeitigen Austritt aus dem Handelsgewerbe des Lehrherrn gestattet. Die Ersatzpflicht tritt ein, wenn der Lehrling der Erklärung zuwider in ein fremdes Handelsgewerbe als Handlungsgehilfe oder Handlungslehrling, ja auch als kaufmännischer Volontär eintritt, wobei es weniger auf die Art des Betriebes als auf den Charakter der Beschäftigung ankommt. Die Ersatzpflicht tritt aber auch nur ein, wenn der Eintritt des Lehrlings in das andere Geschäft der abgegebenen Erklärung zuwider geschehen ist. Hat sich der Lehrling in der Austrittserklärung den Eintritt in das andere Geschäft auch als Handlungsgehilfe oder Handlungslehrling besonders vorbehalten, so ist dann die Auflösung des Lehrverhältnisses einer Aufhebung desselben im Wege der Übereinkunft gleich zu beurteilen. Bezüglich der Frage, welche Person auf seiten des Lehrlings aus § 78 Abs. 2 hafte, sind sich die Autoren nicht einig. Goldmann nimmt an, dass die Haftung nur den Lehrling treffe, nicht dessen gesetzlichen Vertreter, da nur der Lehrling es sei, welcher durch den Eintritt in ein anderes Geschäft der abgegebenen Erklärung zuwiderhandle[1]). Die entgegengesetzte und richtigere Ansicht vertreten Staub, Horrwitz, Lehmann und Ring, welche übereinstimmend den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings für haftbar erklären, wenn dieser den Lehrvertrag, und zwar unter Berücksichtigung der schriftlichen Form abgeschlossen hat.

Das neu eingegangene Dienst- oder Lehrverhältnis wird in seiner Gültigkeit durch den Ersatzanspruch des Lehrherrn nicht berührt. Doch haftet der neue Lehrherr oder Prinzipal, sofern er bei Anstellung des

1) Goldmann S. 390.

Lehrlings von dessen unbefugtem Austritt aus dem Geschäft des früheren Lehrherrn Kenntnis hatte, mit dem Handlungslehrling dem früheren Lehrherrn gegenüber als Gesamtschuldner.

IV. Weitere Endigungsgründe des Lehrverhältnisses ergeben sich aus der Anwendung der allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über Rechtsgeschäfte und Verträge. So können sowohl Handlungslehrling wie Lehrherr den Lehrvertrag wegen arglistiger Täuschung oder Irrtum anfechten, letzteres z. B. wenn einer der Vertragschliessenden bei Abgabe der auf den Vertragsschluss abzielenden Willenserklärung über deren Inhalt im Irrtum war oder eine Erklärung dieses Inhalts überhaupt nicht abgeben wollte. Die Anfechtung des Lehrvertrags wegen Irrtums bewirkt dessen Aufhebung, wenn anzunehmen ist, dass der Vertragschliessende die Erklärung bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles nicht abgegeben haben würde. Als Irrtum über den Inhalt der Willenserklärung gilt auch der Irrtum über solche Eigenschaften der Person oder der Sache, die im Verkehr als wesentlich angesehen werden. Meist werden derartige Umstände, die im Verkehr als wesentlich erachtet werden, wie etwa erhebliche Vorstrafen des Lehrlings oder Lehrherrn oder Dienstuntauglichkeit, gleichzeitig einen der sogenannten wichtigen Gründe bilden, welche die Vertragspartei zu einseitiger Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigt.

V. Die zweite Gruppe der das Lehrverhältnis betreffenden Endigungsursachen bildet die umfangreiche und vom Gesetz besonders ausführlich bahandelte Klasse der Vertragsaufhebungsgründe durch Kündigung. Die Kündigung ist eine auf Beendigung des Lehrverhältnisses gerichtete einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung im Sinne des Bürgerlichen Gesetz-

buchs. Sie wird, wenn sie dem Vertragsgegner gegenüber persönlich abgegeben wird, sofort wirksam, wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, erst in dem Zeitpunkte wirksam, in welchem sie ihm zugeht[1]. Einer besonderen Annahme seitens des Vertragsgegners bedarf es nicht, auch ist sie an eine bestimmte Form nicht gebunden. In der Regel ist das Vertragsverhältnis als gelöst zu betrachten, wenn nach Abgabe der Kündigungserklärung eine gesetzliche oder vertragsmässig ausgemachte Kündigungsfrist verstrichen ist.

Auffallenderweise hat das Handelsgesetzbuch Kündigungsfälle unter Einhaltung einer Kündigungsfrist für das Lehrverhältnis unerwähnt gelassen. Es fragt sich nun, ob unter diesen Verhältnissen die Festsetzung von Kündigungsfristen im Wege der freien Vereinbarung der Parteien für das kaufmännische Lehrverhältnis zulässig ist. Lehmann und Ring, sowie Makower halten die Vereinbarung von Kündigungsfristen für unbedenklich, ohne dabei aber auf die spezifische Eigenart des Lehrverhältnisses Bedacht zu nehmen. Es ist einleuchtend, dass das Zusammenwirken von Lehrherr und Handlungslehrling und ihr gegenseitiges Interesse darunter leiden muss, wenn jeder Vertragsteil, sobald es ihm beliebt, durch Kündigung das Lehrverhältnis aufheben könnte. Der Lehrherr würde unwillkürlich auf die Ausbildung des Lehrlings weniger Gewicht legen, wenn er damit rechnen müsste, dass der Lehrvertrag vom Lehrling jederzeit gekündigt werden könnte. Auch der eigentliche Zweck des Lehrvertrags, das Erlernen der kaufmännischen Fähigkeiten, kann nicht erreicht werden, wenn der Lehrherr nach Belieben der Tätigkeit des Lehrlings in seinem Handelsgewerbe ein Ziel setzen könnte. Nicht zu ver-

1 BGB. § 130.

wechseln mit einer derartigen Kündigung mit vereinbarter Kündigungsfrist sind die vom Gesetze genau detaillierten Fälle der Kündigung des Lehrverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, da letztere auf einer ganz anderen Grundlage basieren. Unter diesen Gesichtspunkten muss man die Ansicht der vorgenannten Autoren verwerfen und sich jener gegenteiligen Auffassung, welche u. a. auch Staub vertritt, anschliessen. Die Vereinbarung von Kündigungsfristen im Lehrvertrag ist hiernach ungültig.

VI. Ganz anders verhält es sich mit der Beendigung des Lehrverhältnisses durch Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Davon ausgehend, dass im allgemeinen der Lehrvertrag ohne das Vorhandensein eines genügenden Anlasses nicht einseitig aufgehoben werden kann, hat das Handelsgesetzbuch in der fristlosen Kündigung ein Institut geschaffen, durch welches in den zahlreichen vom Gesetz aufgeführten besonderen Fällen dem Lehrverhältnis seitens eines Vertragsteiles ein sofortiges Ende bereitet werden kann.

1. Über die Form der Kündigung gilt das Gleiche wie bei der bereits besprochenen Kündigung mit Einhaltung einer Kündigungsfrist.

2. Die Wirkungen der fristlosen Kündigung sind aber besonderer Natur.

a) Das Lehrverhältnis tritt mit der Abgabe der Kündigungserklärung ausser Kraft, nicht erst nach Ablauf einer Frist, vorausgesetzt, dass die Kündigung gerechtfertigt ist. Insofern hat die fristlose Kündigung Ähnlichkeit mit dem vertragsmässigen Rücktrittsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn dies auch fundamental von jener verschieden ist. Ist die Kündigung nicht gerechtfertigt, so gilt das Lehrverhältnis als fortbestehend. Der Lehrherr kann ebenso gegen den kündigenden Lehrling auf Leistung der ihm obliegen-

den Dienste klagen, wie der Lehrling auf Fortgewährung von Gehalt und Unterhalt gegen den grundlos kündigenden Lehrherrn.

b) Es schreibt § 70 Abs. 2 HGB.s vor: „Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlasst, so ist dieser zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entsprechenden Schadens verpflichtet. Die Schadensersatzpflicht trifft sowohl den Lehrherrn wie den Handlungslehrling.“ Hat der Handlungslehrling wegen vertragswidrigen Verhaltens des Lehrherrn gekündigt, so hat ihm letzterer zu ersetzen, was er erhalten hätte, wenn das Lehrverhältnis bestehen geblieben wäre, also den Geldbetrag, welcher der vertragsmässigen Vergütung des Lehrlings auf die Dauer des auf bestimmte Zeit begründeten Lehrverhältnisses gleichkommt. Desgleichen hat der Handlungslehrling dem kündigenden Lehrherrn den Betrag zu erstatten, um welchen dieser durch den Verlust des Handlungslehrlings geschädigt worden ist, also besonders die durch Inanspruchnahme einer anderweiten Hilfskraft erwachsenen Kosten. Der Lehrherr kann dabei ebenso seine Forderungen aus dem ihm bereits gezahlten Lehrgeld decken.

Vor Ablauf der Probezeit kann das Lehrverhältnis während des ersten Monats nach dem Beginne der Lehrzeit, sofern nicht eine längere Probezeit vereinbart ist, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden [1]). Der Probezeit analog behandelt das Gesetz den Fall des Todes des Lehrherrn. Auch wenn letzterer über die Probezeit dem Zeitpunkt nach hinausfallen sollte, kann das Lehrverhältnis innerhalb eines Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

---

1) § 77 Abs. 2 HGB.s

Vergleiche dazu die näheren Ausführungen oben in § 10 und unter Nr. VI dieses Paragraphen.

Nach dem Ablaufe der Probezeit finden auf die Kündigung des Lehrverhältnisses die Vorschriften der §§ 70 bis 72 Anwendung. (§ 77 Abs. 3 HGB.s.) Es kann also — den Fall des Todes des Lehrherrn ausgenommen — das Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur gekündigt werden, wenn ein sogenannter wichtiger Grund vorliegt. Was unter einem wichtigen Grund zu verstehen ist, hat das Gesetz nicht ausgesprochen. Es unterliegt diese Frage der Beurteilung des Einzelfalls und der richterlichen Würdigung. Infolgedessen können die wichtigen Gründe äusserst verschiedener Natur sein, mögen sie nun in der Person desjenigen liegen, dem gekündigt wird oder auf ausserhalb liegenden Tatsachen oder Ereignissen beruhen. Jedenfalls werden als wichtige Gründe immer solche Tatsachen zu erachten sein, welche eine derartig wesentliche Änderung der bei Eingehung des Vertrags mutmaßlich gewürdigten Umstände in sich schliessen, dass dem kündigenden Teile nicht zugemutet werden kann, das Lehrverhältnis mit dem anderen Teile fortzusetzen. Die als wichtige Gründe in Frage kommenden Tatsachen müssen also nach der objektiven Sachlage einen Rücktritt seitens der die Kündigung aussprechenden Person gerechtfertigt erscheinen lassen. Hierbei ist auf den Zeitpunkt des Kündigungsgrundes Rücksicht zu nehmen. Gewöhnlich wird der die sofortige Kündigung veranlassende wichtige Grund zeitlich gerade vor der Kündigung liegen. Liegt der wichtige Grund in einer früheren Zeit zurück, so kann er zur sofortigen Kündigung natürlich berechtigen, wenn der kündigende Vertragsteil erst später von ihm Kenntnis erlangt hat. Hat der zur Kündigung Berechtigte, trotzdem er den wichtigen Grund gekannt hat, ohne Rücksicht darauf

das Vertragsverhältnis fortgesetzt, so kann darin im Zweifel ein Verzeihen erblickt werden. Der verletzte Vertragsteil kann in diesem Fall wegen dieses früheren wichtigen Grundes allein nicht einseitig kündigen. Treten später andere wichtige Gründe ähnlicher Natur hinzu, so kann aber auf die früheren verziehenen Tatsachen und Ereignisse zur Motivierung der neuerlichen Kündigung zurückgegriffen werden. Liegen die wichtigen Gründe nach dem Zeitpunkt der Entlassung, so bleiben sie im Falle einer gerechtfertigten Kündigung ausser Betracht. Nur wenn die ausgesprochene Kündigung sich später wegen Nichtausreichens des wichtigen Grundes als unzulässig herausstellen sollte, kann der Kündigende auf die zeitlich nach seiner ersten Kündigung liegenden Tatumstände Bezug nehmen. Sind die neueren Tatsachen wichtige Gründe zur sofortigen Kündigung, so gilt das Lehrverhältnis mit dem Zeitpunkt der neueren Tatumstände als gelöst. Die Frage, ob Tatumstände, welche vor Schliessung des Lehrvertrags liegen, zur einseitigen Kündigung Verwendung finden können, ist in der Hauptsache zu verneinen. Es kann in diesem Fall aber dem Lehrverhältnis auf andere Weise, z. B. durch Anfechtung ein Ende bereitet werden. Das neue Handelsgesetzbuch hat sich bei Behandlung der als wichtige Gründe zur sofortigen Kündigung in Betracht kommenden Fälle in einer breiten Kasuistik ergangen, indem es zahlreiche Beispiele sowohl für das Kündigungsrecht des Lehrherrn wie des Lehrlings anführt. Selbstverständlich sind die in den §§ 70, 72 genannten Fälle nicht erschöpfend. Es können andere Gründe eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist herangezogen werden, sofern sie solcher Natur sind, dass eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses dem zur Kündigung Berechtigten nicht angesonnen werden kann.

A. Als wichtige Gründe, welche den Lehrherrn nach § 72 Ziffer 1—4 HGB.s zur Kündigung des Lehrverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, kommen, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, folgende in Betracht:

1. Der Lehrherr kann kündigen, wenn der Handlungslehrling im Dienste untreu ist oder das Vertrauen missbraucht oder die ihm nach § 60 obliegende Verpflichtung verletzt[1]). Untreue des Handlungslehrlings im Dienste ist jedes Verhalten seinerseits, welches den für ihn im Lehrvertrag begründeten Pflichten widerspricht. Der Begriff deckt sich also nicht mit demjenigen der Untreue des Strafgesetzbuchs, sondern geht weit über denselben hinaus. So fallen natürlich unter denselben Handlungen des Lehrlings krimineller Art wie Diebstahl, Unterschlagung, Sachbeschädigung. Auch Verrat von Geschäftsgeheimnissen im Sinne des Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs berechtigen zur fristlosen Kündigung. Neben den Verletzungen der rechtlichen Pflichten steht das Ausserachtlassen sittlicher Pflichten, welche sich aus der Stellung des Handlungslehrlings im Verhältnis zum Lehrherrn ergeben. Der Lehrling ist im Dienste untreu, wenn er das Geschäftsinteresse des Lehrherrn nicht in der Weise wahrt, als er durch den Lehrvertrag dazu angehalten ist. Ungehorsam und ungehöriges Betragen des Lehrlings sind dagegen noch nicht als Untreue anzusehen. Häufig werden Handlungen solcher Art einen Vertrauensmissbrauch enthalten oder mit diesem gleichzeitig einen Kündigungsgrund abgeben. Untreue im Dienste kann ebenso mit Verletzungen der in § 60 angeführten Pflichten konkurrieren. Dies ist

1) § 72 Nr. 1 HGB.s

der Fall, wenn der Lehrling ohne Einwilligung des Prinzipals ein Handelsgewerbe betreibt oder in dem Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte macht. Für alle Kündigungsgründe nach § 72 Nr. 1 gilt, dass die Handlungen weder kriminell strafbar noch auch dolos zu sein brauchen. Sowohl der Untreue wie des Vertrauensmissbrauchs kann sich der Lehrling rein fahrlässig schuldig gemacht haben.

2. Der Lehrherr kann kündigen, wenn der Handlungslehrling seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verlässt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen [1]).

a) Wieweit der Handlungslehrling zu Diensten verpflichtet ist, ist oben unter § 9 behandelt worden. Die Nichtachtung dieser Pflichten berechtigt zur Kündigung, wenn sie unbefugt ist. Alle rechtmässigen Dienstverhinderungsgründe auf seiten des Lehrlings lassen eine Kündigung durch den Lehrherrn ungerechtfertigt erscheinen, z. B. wenn der Handlungslehrling durch Pflichten oder Umstände höherer Natur an der Dienstleistung verhindert wird. Zu letzteren gehören religiöse Pflichten, desgleichen staatsbürgerliche, wie Vorladungen vor Gericht u. a. Zum Verlassen des Dienstes auf angemessene Zeit ist der Handlungslehrling nach § 629 BGB.s auch befugt, wenn er nach erfolgter Kündigung ein anderes Dienstverhältnis suchen muss. Um als wichtiger Grund zur Kündigung auszureichen, muss das unbefugte Verlassen des Dienstes sich auf eine den Umständen nach erhebliche Zeit erstrecken. Kommt der Lehrling zum Dienste zu spät oder lässt er sich gelegentlich ähnliche Unpünktlich-

1) § 72 Nr. 2 HGB.s

keiten zu Schulden kommen, so ist deshalb der Lehrherr noch nicht berechtigt, den Lehrling ohne weiteres zu entlassen. Der Lehrherr darf dann erst den Lehrling entlassen, wenn er ihm nach öfteren Unpünktlichkeiten für den Wiederholungsfall die Kündigung angedroht hat. Hat der Lehrling sein Ausbleiben genügend entschuldigt, so entfällt die Berechtigung des Lehrherrn zur fristlosen Kündigung. Der Mangel einer Entschuldigung kann aber seinerseits selbst einen Entlassungsgrund darstellen, wenn im Einzelfall in der Handlungsweise des Lehrlings Respektwidrigkeit erblickt werden kann und der Lehrling nicht durch besondere Umstände an der Entschuldigung verhindert worden ist.

b) Die beharrliche Weigerung der Dienstverpflichtungen ist wichtiger Kündigungsgrund in der Gestalt des fortgesetzten Ungehorsams des Lehrlings gegenüber den Weisungen des Lehrherrn. Diesem steht gleich die Nichterfüllung der dem Lehrling obliegenden Pflichten, soweit sich dieselben nach dem Lehrvertrag auf seine Dienstleistung erstrecken. Ob eine Tatsache als Dienstverweigerung oder als unbefugtes Verlassen des Dienstes aufzufassen ist, richtet sich nach der Beschaffenheit des Einzelfalls.

3. Der Lehrherr kann kündigen, wenn der Handlungslehrling durch anhaltende Krankheit, durch längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit oder durch eine die Zeit von acht Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird [1]).

a) Wann das Vorhandensein einer „anhaltenden Krankheit“ den Lehrherrn zur fristlosen Kündigung berechtigt, ist nach der Sachlage des Einzelfalls ver-

1) § 72 Nr. 3 HGB.s

schieden zu beurteilen. Jedenfalls ist im Gegensatz zu Staub anzunehmen, dass eine anhaltende Krankheit nicht notwendig die Dauer von sechs Wochen erreichen muss. Die Frage, dass der Handlungslehrling bei unverschuldeter Dienstverhinderung durch Krankheit den Anspruch auf Gehalt und Unterhalt auf die Zeit von sechs Wochen hinaus beibehält, hat mit der Frage der Fortdauer des Lehrverhältnisses nichts zu tun. Der Lehrherr kann, sofern sich die unverschuldete Krankheit des Lehrlings bereits im voraus als eine solche erkennen lässt, welche die Dauer von sechs Wochen übersteigt, den Lehrling sofort entlassen, unbeschadet seiner Verpflichtung, dem Lehrling auf die Zeit von sechs Wochen nach seiner Entlassung hinaus Gehalt und Unterhalt fortzugewähren. Nicht genügend zur fristlosen Kündigung ist Kränklichkeit des Lehrlings, auch wenn dieselbe anhaltend werden sollte, und der Lehrling längere Zeit dienstlich dadurch behindert werden würde. Es bleibt in diesem Falle dem Lehrherrn vorbehalten, das Lehrverhältnis im Wege der Vereinbarung zu lösen. Es kann der Lehrherr aber auch im Falle einer nicht anhaltenden Krankheit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, da nach § 72 Abs. 1 das Gesetz nur dann eine längere Dauer der Krankheit zur Entlassung erfordert, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen. Man wird mit Recht annehmen, dass eine ekelerregende Krankheit, zumal eine solche geschlechtlicher Natur, auch wenn dieselbe von kürzerer Dauer ist, einen wichtigen Grund zur Entlassung nach § 70 Abs. 1 HGB.s darstellt[1]).

b) Wann man von einer längeren Freiheitsstrafe zu sprechen hat, ist gesetzlich nicht geregelt. Eine

1) So auch Horrwitz S. 141; Goldmann S. 352.

Freiheitsstrafe von kürzerer Dauer kann gleichwohl einen Entlassungsgrund darstellen, wenn dieselbe z. B. wegen der Art des zu Grunde liegenden Delikts als wichtiger Grund nach § 70 HGB.s angesehen werden kann.

c) Als eine acht Wochen übersteigende militärische Dienstleistung gilt sowohl eine einzelne militärische Übung als auch die ein oder mehrere Jahre beanspruchende Erfüllung der Wehrpflicht. Eine militärische Übung von kürzerer Dauer als acht Wochen kann nur dann den Lehrherrn zur Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigen, wenn besondere Umstände eine andere Beurteilung zulassen.

4. Der Lehrherr kann kündigen, wenn der Handlungslehrling sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Lehrherrn oder dessen Vertreter zu Schulden kommen lässt[1]).

a) Tätlichkeiten seitens des Lehrlings berechtigen den Lehrherrn unter allen Umständen zur fristlosen Kündigung, wenn nicht gerade ganz besondere Umstände entgegenstehen. Es ist gleichgültig, ob die Handlung den Tatbestand der Körperverletzung oder der tätlichen Beleidigung darstellt, ob sie erheblicher Natur oder geringfügiger Art ist.

b) Ehrverletzungen müssen erheblich sein, wenn der Lehrherr auf sie die fristlose Kündigung stützen will. Bei der Prüfung, wann dies der Fall ist, hat man davon auszugehen, dass der Lehrling auf Grund seiner Subordinationsstellung gegenüber dem Lehrherrn sich ohne weiteres jeglicher Widersetzlichkeiten zu enthalten hat und Beleidigungen seitens des Lehrlings hiernach ohnehin höher anzuschlagen sind, als wenn sich der Lehrherr während des Dienstes Ehrverletzungen

---

1) § 72 Nr. 4.

gegenüber dem Lehrling schuldig macht. Hat der Lehrherr seinerseits den Streit und die dabei sich ergebenden Ehrverletzungen provoziert, so hängt es vom Einzelfall ab, ob die Ehrverletzungen seitens des Lehrlings als wichtiger Grund zur Aufhebung des Lehrvertrags benutzt werden können. Dass Beleidigungen der Angehörigen des Lehrherrn gleichzeitig Beleidigungen des Lehrherrn sind und solchenfalls als wichtige Gründe zur Kündigung anzusehen sind, brauchte im Gesetz nicht besonders zum Ausdruck gebracht werden. Ein Antrag, in den Gesetzestext die Worte „dessen Familienangehörige“ einzuschieben, wurde von der Reichstagskommission abgelehnt.

Ausser den Tätlichkeiten und erheblichen Ehrverletzungen gegen den Lehrherrn hebt das Gesetz als Kündigungsgründe weiter die gleichen Handlungen, begangen gegenüber dem Vertreter des Lehrherrn hervor. Es ist dies im Interesse des Lehrverhältnisses geschehen, welches dem Vertreter des Lehrherrn gegenüber der gleichen Respektierung bedarf als gegenüber der Person des Lehrherrn selbst. Vertreter des Lehrherrn in diesem Sinne ist derjenige, welcher den Lehrherrn in der Leitung des Geschäfts vertritt. Es kann dies auch die Person sein, welcher der Lehrherr die Ausbildung des Handlungslehrlings ausdrücklich übertragen hat.

B. In ähnlicher Weise wie zu § 72 hat das Handelsgesetzbuch in § 71, wenn auch nicht erschöpfend, diejenigen Fälle aufgezählt, welche den Handlungslehrling zur Kündigung des Lehrverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen. Als wichtige Gründe zur Aufhebung des Lehrvertrags sind hiernach namentlich folgende Umstände anzusehen:

1. Der Handlungslehrling kann kündigen, wenn er zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird. Dienstunfähigkeit braucht noch nicht Arbeitsunfähigkeit überhaupt zu sein[1]). Es genügt, dass der Handlungslehrling nicht in der Lage ist, unter gegenwärtigen Verhältnissen die bisher von ihm geforderten Dienste fortzusetzen. Dabei kommt nicht in Betracht, ob der Lehrling ohne Verschulden dienstunfähig geworden ist oder durch eigene Schuld, letzteres etwa durch eine schuldhaft erworbene Ansteckungskrankheit. Auf welche Zeit der Lehrling voraussichtlich im Dienste verhindert sein wird, ist für die Berechtigung zur Kündigung insofern maßgebend, als der Lehrling wegen einer nur vorübergehenden kurzen Dienstunfähigkeit nicht befugt ist, das Lehrverhältnis aufzuheben. Es entscheidet richterliches Ermessen im Einzelfall, ob der Lehrling eine ihm zugestossene Dienstunfähigkeit zur Kündigung des Lehrverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist benutzen darf.

2. Der Handlungslehrling kann kündigen, wenn der Lehrherr den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt[2]). Eine Aufhebung des Lehrverhältnisses kann aus diesem Grunde selbstverständlich nur stattfinden, wenn der Lehrling nach den Bestimmungen des Lehrvertrags oder nach Ortsbrauch überhaupt einen rechtsgültigen Anspruch auf Gehalt oder Unterhalt hat. Der Lehrling braucht sich in diesem Falle weder eine nur teilweise geleistete Zahlung seines Gehalts noch auch eine Gewährung unzureichenden oder schlechten Unterhalts gefallen lassen. Er kann nicht kündigen, wenn der Lehrherr etwa nur zufällig ihm den Gehalt auszuzahlen vergessen hat oder in der Verabreichung

---

1) § 71 Nr. 1 HGB.s
2) § 71 Nr. 2 HGB.s

des Unterhalts aus irgend einem Grunde ohne Verschulden behindert worden ist. Andererseits ist aber nicht erforderlich, dass sich der Lehrherr ausdrücklich weigert, Gehalt und Unterhalt zu gewähren. Das Kündigungsrecht des Lehrlings besteht schon, wenn der Lehrherr bewusstermaßen die Gewährung von Gehalt und Unterhalt unterlässt, wobei der Lehrherr Verschulden von Personen, denen er sich zur Erfüllung seiner Unterhaltspflichten bedient, nach § 278 des BGB. zu vertreten hat.

3. Der Handlungslehrling kann kündigen, wenn der Lehrherr den ihm nach § 62 des HGB. obliegenden Fürsorgepflichten nachzukommen verweigert [1]). Eine Verweigerung der Fürsorgepflichten setzt begrifflich voraus, dass der Lehrling nach Übertretung derselben den Lehrherrn zur Erfüllung seiner Pflichten aufgefordert hat. Hat der Lehrling dies getan, so kann er das Lehrverhältnis lösen, mag der Lehrherr fortgesetzt oder nur vorübergehend seinen Pflichten nachzukommen sich weigern. Dabei braucht die Weigerung seitens des Lehrherrn keine ausdrückliche zu sein. Auch eine stillschweigende Verweigerung durch vorsätzliches oder fahrlässiges Unbeachtlassen der Fürsorgepflichten ihm gegenüber gibt dem Lehrling das Recht, den Lehrvertrag sofort aufzuheben. Ob der Lehrling, auch ohne den Lehrherrn auf die Nichterfüllung seiner Pflichten aufmerksam gemacht zu haben, unter den obwaltenden Umständen dem Lehrverhältnis einseitig ein Ende bereiten kann, ist streitig. Dieser Fall kann praktisch werden, wenn ein Handlungslehrling, dessen Lehrherr den Fürsorgepflichten aufs gröblichste zuwiderhandelt, nicht Gelegenheit zu ergreifen wagt, seinem Lehrherrn deswegen entsprechenden Vorhalt zu machen. Im Gegen-

1) § 71 Nr. 3 HGB.s

satz zu Goldmann hat man hier der Ansicht von Staub und von Düringer und Hachenburg beizutreten. Dieselben nehmen mit Recht an, dass der Lehrling auch dann die Befugnis haben soll, den Lehrvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn erhebliche Missstände bezüglich der Fürsorge für das Wohl des Lehrlings vorliegen, die der Lehrherr abzustellen wissentlich versäumt hat, der Lehrling aber den Lehrherrn zur Beseitigung der Missstände aufzufordern unterlassen hat.

4. Der Handlungslehrling kann kündigen, wenn sich der Lehrherr Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Handlungslehrling zu Schulden kommen lässt, oder es verweigert, den Handlungslehrling gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Lehrherrn zu schützen [1]).

a) Der Lehrherr hat sich jeglicher Tätlichkeiten dem Handlungslehrling gegenüber zu enthalten. Dem Lehrling entsteht das Recht, das Lehrverhältnis aufzuheben, auch wenn die Tätlichkeiten nur geringfügiger Natur sind. Eine Ausnahme davon kann nur dann stattfinden, wenn besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, der Lehrling etwa durch sein Verhalten dem Lehrherrn Anlass zur sofortigen Züchtigung gegeben hat.

b) Ehrverletzungen ermöglichen die einseitige Kündigung nur, wenn sie erheblich sind. Wann letzteres statt hat, unterliegt dem richterlichen Ermessen. Beispielsweise kann einer dem Lehrling wegen schlechter Leistungen oder Nachlässigkeit zugefügten Ehrverletzung sehr wohl die Erheblichkeit abgesprochen werden. Worin eine als erheblich geltende Ehrverletzung be-

---

1) § 71 Nr. 4 HGB.s

steht, ist für die Kündigung unwesentlich. Es können ebenso wörtliche Beleidigungen wie solche symbolischer Natur, Beleidigungen durch Handlungen oder Gesten sein.

c) Unsittliche Zumutungen bilden einen besonderen Kündigungsgrund. Sie sind in jedem Falle auch als erhebliche Ehrverletzungen anzusehen, mögen sie in einem Verleiten zu unsittlichen Handlungen oder in einem unsittlichen Begehren bestehen.

d) Dem Schutz des wirtschaftlich Schwächeren verdankt schliesslich der letztgenannte Kündigungsgrund, die Verweigerung der Inschutznahme des Lehrlings gegenüber fremden Übergriffen, seine Entstehung. Der Lehrling kann nicht schon kündigen, wenn die dritte Person sich ihm gegenüber eine der in § 71 Nr. 4 bezeichneten Handlungen hat zu Schulden kommen lassen, sondern erst, nachdem der Lehrherr, dessen Autorität der Lehrling angerufen hat, seine Hilfe versagt hat. Es ist eine sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht ergebende Vertragspflicht des Lehrherrn, den in seiner Stellung oder Hausgemeinschaft stehenden Lehrling vor Übergriffen irgend anderer Angestellter oder Hausangehöriger sicher zu stellen. Nimmt er dergleichen Handlungsweisen wider den Handlungslehrling wahr, so muss der Lehrherr auf jeden Fall einschreiten. Unterlässt er das in diesem Falle, so kann der Lehrling kündigen, ohne erst besonders den Lehrherrn um seinen Schutz angegangen zu haben.

Damit ist der Kreis der zunächst für den Handlungsgehilfen geltenden Vorschriften der §§ 70 bis 72 geschlossen, welche nach § 77 Abs. 3 Satz 1 auf die Kündigung des Lehrverhältnisses ausdrücklich Anwendung finden.

Im Anschluss hieran hat das Gesetz noch eine lediglich auf den Handlungslehrling zugeschnittene Be-

stimmung in § 77 Abs. 3 erlassen, welche lautet: „Als ein wichtiger Grund zur Kündigung durch den Lehrling ist es insbesondere auch anzusehen, wenn der Lehrherr seine Verpflichtungen gegen den Lehrling in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise vernachlässigt.“ Es soll damit aber nicht gesagt sein, dass ausser den vom Gesetz besonders hervorgehobenen Kündigungsfällen andere Tatumstände nicht geeignet wären, eine Kündigung des Lehrverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist herbeizuführen. So wird man als wichtigen Grund ebenfalls zu erachten haben, wenn der Lehrherr zur Erfüllung der ihm vertragsmässig obliegenden Pflichten unfähig wird, ferner auch geschäftliche Ereignisse, wie einen über das Vermögen des Lehrherrn eröffneten Konkurs, den Übergang des Geschäfts auf einen neuen Inhaber, vielleicht auch häusliche Verhältnisse des Lehrherrn, angesichts deren dem Lehrling eine Fortsetzung seiner Tätigkeit nicht zugemutet werden kann.

Auch hier soll im Streitfall das richterliche Ermessen entscheiden, und dem Lehrling, wie es im ganzen Lehrlingsrechte vom Gesetz durchgeführt worden ist, den seiner Stellung gebührenden Schutz des wirtschaftlich Schwächeren angedeihen lassen [1]).

---

1) Staub S. 293 ff., 274 ff., 299 ff.; Düringer u. Hachenburg I, S. 248/249 ff.; Lehmann u. Ring I, S. 187, 188; Goldmann S. 301, 302, 333, 334 ff.; Makower S. 120 ff., 133, 134; Horrwitz S. 114, 146, 169 ff.; Bloch S. 36 ff.; Cadenbach S. 59 ff.; Moses S. 22 ff., 33 ff.; Lehmann S. 66, 68 ff., 76 ff.; Strauss S. 34 ff.; Denkschrift S. 59 ff., 66 bei Hahn S. 238 ff., 244; Fuld S. 73 ff., 119 ff.; Entsch. d. ROHG. XIII, S. 109; IX, S. 282; XIV, S. 206 ff.; VII, S. 277; Entsch. d. RG. 32, S. 250; 38, S. 118.